



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호학박사 학위논문

영유아기 자녀를 둔 간호사의  
삶의 질 모형 구축

2018년 2월

서울대학교 대학원

간호학과 간호학 전공

김 은 경

# 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 모형 구축

지도교수 고 진 강

이 논문을 간호학박사 학위논문으로 제출함

2017년 10월

서울대학교 대학원

간호학과 간호학 전공

김 은 경

김은경의 간호학박사 학위논문을 인준함

2017년 12월

위 원 장	이 명 석	(인)
부 위 원 장	박 연 환	(인)
위 원	정 재 인	(인)
위 원	김 명 숙	(인)
위 원	고 진 강	(인)

## 국문 초록

맞벌이 부부의 비중이 늘어나고 보편화됨에 따라 기혼취업여성의 직장과 가정의 균형 잡힌 삶은 중요한 사회적 이슈가 되었다. 간호사는 대표적인 전문직 여성인력 중의 하나로, 업무 특성상 양육스트레스와 직무스트레스가 높은 환경에 노출되어 있어 일과 가정의 양립과 삶의 질 문제가 우려된다. 그러나 간호사의 삶의 질에 대한 연구는 대부분 직장이나 조직 내에서의 삶에 중점을 둔 것이 대부분으로 가정에서의 스트레스와 일-가정 균형을 고려한 삶의 질 연구는 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구는 일-가정 양립이 특히 중요한 쟁점이 되는 영유아 자녀를 둔 간호사를 대상으로 양육스트레스와 직무스트레스, 일-가정 촉진, 일-가정 균형이 삶의 질에 어떤 경로로 얼마나 영향을 주는지 통합적으로 살펴보고자 하였다.

본 연구에서는 Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스-대처-적응 모델과 Shermerhorn 등(1991)의 유스트레스(eustress)와 디스트레스(distress) 이론, Frone(2003)의 일-가정 균형 모델을 근간으로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 대한 가설적 모형을 구축하였다.

가설적 모형을 검정하기 위해 2017년 7월 1일에서 9월 4일까지 서울, 경기지역 3차 병원에 근무하는 영유아기 자녀를 둔 간호사 250명을 대상으로 설문조사를 시행하였고, 불충분한 자료를 제외한 총 231부를 최종 분석하였다. 분석에는 SPSS/PC 20.0 과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하였다.

가설적 모형 분석 결과, 적합도 지수가 권장수준에 조금 미달하여 수정지수가 높은 오차항에 양방향 인과관계를 추가하여 가설적 모형을 수정하였다. 수정 후 모형의 적합도는  $\chi^2=143.588(p<.001)$ ,

normed $\chi^2$ =2.611, GFI=.916, AGFI=.861, CFI=.926, NFI=.887, SRMR=.056, RMSEA=.084로 권장 적합지수에 도달하였고, 총 11개의 경로가설 중 9개의 경로가설이 지지되었다. 또한 삶의 질에 대해 64.7%의 설명력을 보였다.

본 연구 결과 양육스트레스와 일-가정 축진은 삶의 질에 직간접적으로 영향을 주었고, 가정-일 축진과 일-가정 균형은 삶의 질에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타나 일-가정 균형이 영유아 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 또한 가정-일 축진과 일-가정 축진이 일-가정 균형과 삶의 질을 높이는데 영향을 미치므로, 일과 가정 사이의 갈등을 줄이는 것뿐만 아니라 가정과 일 사이의 관계를 촉진시킬 수 있는 요소들에도 관심을 가져야 함을 확인할 수 있었다. 따라서 영유아 자녀를 둔 간호사의 삶의 질을 위해서는 양육스트레스와 직무스트레스를 적절히 관리하여 일과 가정 두 영역 사이의 ‘균형(balance)’을 이루고 유지해 나가는 것이 중요한 핵심이라 할 수 있을 것이다.

주요어: 기혼간호사, 삶의 질, 일-가정 균형, 가정-일 축진, 일-가정 축진, 양육스트레스, 직무스트레스

학번: 2010-30132

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	3
3. 용어 정의 .....	4
II. 문헌고찰 .....	6
1. 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스 .....	6
2. 간호사의 스트레스와 일-가정 균형 .....	12
3. 간호사의 일-가정 균형과 삶의 질 .....	15
III. 연구의 이론적 기틀 .....	23
1. 이론적 배경 .....	23
2. 개념적 기틀 .....	28
3. 가설적 모형 .....	31
4. 연구가설 .....	33
IV. 연구 방법 .....	34
1. 연구 설계 .....	34
2. 연구 대상 .....	34
3. 윤리적 고려 .....	35

4. 측정 변수 및 도구 .....	36
5. 자료수집방법 .....	41
6. 자료분석방법 .....	42
 V. 연구 결과 .....	 43
1. 대상자 특성 .....	43
2. 측정변수의 서술적 통계 .....	49
3. 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성에 따른 측정 변수의 차이 .....	51
4. 가설적 모형 검정 .....	55
5. 연구가설의 검증 .....	67
 VI. 논의 .....	 69
 VII. 결론 및 제언 .....	 80
 참고문헌 .....	 82
 부록 .....	 93

## List of Tables

Table 1. Reliability of Measurement Scales .....	40
Table 2. General Characteristics of the Participants .....	44
Table 3. Parenting Characteristics of the Participants ....	46
Table 4. Job Characteristics of the Participants .....	48
Table 5. Descriptive Statistics of the Observed Variables ...	50
Table 6. Difference of the Observed Variables according to General Characteristics .....	52
Table 7. Difference of the Observed Variables according to Parenting Characteristics .....	53
Table 8. Difference of the Observed Variables according to Job Characteristics .....	54
Table 9. Normality of the Observed Variables .....	55
Table 10. Correlation of the Observed Variables .....	57
Table 11. Discriminant Validity of the Parenting Stress ....	58
Table 12. Discriminant Validity of the Occupational Stress	59
Table 13. Discriminant Validity of the Work–Family Facilitation .....	59
Table 14. Model Fit of the Hypothetical Model and the Modified Model .....	61
Table 15. Standardized Estimates of the Modified Model	63
Table 16. Standardized Direct, Indirect and Total Effects of the Modified Model .....	66



## List of Figures

Figure 1. Stress-coping-adaptation model .....	25
Figure 2. Work-family balance .....	28
Figure 3. Construct concepts, study variables, empirical indicators .....	29
Figure 4. Conceptual framework of this study .....	30
Figure 5. Hypothetical model .....	32
Figure 6. Path diagram of the modified model .....	64

## List of Appendixes

부록 1. IRB 심의결과 통보서 .....	93
부록 2. 연구설명서 및 동의서 .....	94
부록 3. 자료수집도구 .....	98
부록 4. 도구사용허가서 .....	104
부록 5. 연구참여자 모집 문건 .....	112

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성

2015년 우리나라 25-54세 기혼여성의 취업률은 58.2%로, 주요 선진국의 수준에는 미치지 못하지만 계속해서 증가하고 있는 추세이다(통계청, 2015). 이처럼 맞벌이 부부가 우리사회에 차지하는 비중이 늘어나고 보편화됨에 따라 기혼취업여성의 직장과 가정의 균형 잡힌 삶은 중요한 사회적 이슈가 되었다. 일과 가정 사이의 균형은 개인이나 가족 차원에서는 맞벌이 여성의 경제 활동 참여를 지속시키면서 육아를 비롯한 가정생활을 조화롭게 하여 개인의 삶의 질을 개선하고, 국가차원에서는 저출산·고령화의 심화 가운데 우수한 여성인적자원을 최대한 활용하여 국가경쟁력을 높이는 데 중요한 요소가 되기 때문이다(김난주와 권태희, 2009).

전문직 여성인력 중의 하나인 간호사는 의료서비스의 최일선에서 환자에게 직접적인 간호를 제공하기 때문에 물리적·환경적·심리적으로 많은 질병의 위험에 노출되어 있으며, 환자와 보호자의 관계 및 타 부서와의 업무 협력 유지, 교대 근무로 인한 생활습관 변화, 직무 중 강도 높은 신체 활동에 의해 높은 스트레스와 건강문제를 경험하고 있다(Chen et al., 2014; Najimi, Goudarzi & Sharifirad, 2012; 강수정과 김숙영, 2011; 김미지와 류은정, 2015). 또한 엄격한 조직체계 하에 직장에서의 요구가 구체적으로 명시되어 업무의 융통성이 적고, 교대근무에 따른 야근이 있어 직장 내 스트레스가 가중된다(권영순, 2006; 최인경, 2012).

더구나 자녀가 있는 간호사는 양육스트레스가 더해져 이로 인한 이직 의도나 이직률이 더 높은 것으로 나타났고(강수정과 김숙영, 2011; 이지수, 2012), 자녀의 연령이 어릴수록 자신의 힘으로 해결하지 못하고 어머니의 끊임없는 신체적 보살핌과 주의를 필요로 하기 때문에 미취학 자녀

를 둔 간호사의 74.8%가 자녀양육 문제로 직장을 그만두겠다고 생각해 본 적이 있으며, 자녀와 함께 보낼 수 있는 시간과 에너지 부족으로 어머니로서의 역할 수행에 더 많은 어려움을 느낀다고 하였다(이오남, 2011).

이와 같이 두 영역에서의 스트레스로 역할이 조화롭지 못하고 일과 가정생활 간에 갈등이 발생하면 개인의 삶의 질에도 악영향을 미치며(Karatepe, 2010), 나아가 가족, 직장 모두에 부정적인 영향을 주게 된다(Allen et al., 2000). 그러나 최근에는 직장에서 얻게 되는 다양한 경험이나 기회 등이 가정생활을 유연하게 하는 데 도움이 되고, 가정에서 아이를 돌보거나 배우자를 비롯한 가족과의 생활에서 얻게 된 경험, 기술 등 다양한 경험들이 직장생활을 수월하게 하는 데 축진이 될 수 있다는 점에 관심이 높아지고 있다(Greenhaus & Powell, 2006).

조윤진과 유성경(2012)은 경제활동에 참여하는 기혼 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 높은 자존감을 보이고, 특히 일과 가정에서 직장인, 엄마, 아내 등의 다중역할을 수행하는 것이 개인의 삶의 질과 스트레스 완화에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 따라서 병원에서의 간호 업무와 가사를 동시에 수행하는 기혼 간호사 역시 병원과 가정에서의 역할로 얻어진 인내심이나 경험 등으로 인해 가정과 병원에서의 역할 참여가 더욱 유연해지면서 높은 자존감과 함께 개인의 스트레스 완화와 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다(김현옥, 2015).

전통적으로 우리나라 기혼취업여성은 가사 및 양육활동에서 중추적인 역할을 해왔고, 여성 취업이 당연하게 보이는 현재에도 전통적인 성 역할 사이에서 여전히 역할갈등에 직면해 있다(김근식과 윤옥화, 2009). 이러한 배경에서 그동안 기혼 간호사의 일-가정의 역할에 관한 연구들은 대부분 일-가정 갈등의 부정적 측면에 초점을 둔 반면 긍정적인 측면으로써 일-가정 축진이나 균형에 관한 연구는 매우 미흡한 실정이다(김미영, 2012; 김현옥, 2015; 유미애와 손연정, 2009). 따라서 우리나라의 대표적인 기혼 취업여성인 간호사 중에서도 일-가정 양립의 문제가 특히 중요한 쟁점이

되는 영유아 자녀를 둔 간호사를 대상으로 양육스트레스와 직무스트레스, 일-가정 촉진, 일-가정 균형이 삶의 질에 어떤 경로로 얼마나 영향을 주는지 통합적으로 살펴보는 것은 의미가 있다.

삶의 질은 인간의 안녕을 통합적으로 설명하는데 있어서 주관적이고 객관적인 측면을 모두 포괄하고 있으며, 내적인 균형과 외적인 균형을 찾으려는 사람들의 요구를 잘 나타내고 있기 때문에(Rios, Barbosa, & Belasco, 2010), 영유아기 자녀를 둔 간호사의 안녕을 파악하기 위해 삶의 질을 결과변수로 하여 양육스트레스와 직무스트레스 정도와 선행요인, 스트레스로 인한 일-가정 촉진, 일-가정 균형과 삶의 질을 통합적으로 살펴봄으로써, 영유아기 자녀를 둔 간호사가 부모역할과 직무를 수행하며 겪는 어려움을 구체적 이해하고, 일-가정의 균형을 통한 삶의 질을 향상시키기 위한 지원을 마련하는 데 실증적 자료를 제공할 수 있을 것이다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 영유아기 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질 관계를 설명하는 모형을 구축하고 이를 검증하는 것으로 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 문헌고찰을 토대로 양육스트레스, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 일-가정 균형과 삶의 질 간의 관계에 대한 가설적 모형을 구축한다.

둘째, 양육스트레스, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질 정도를 파악한다.

셋째, 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성에 따른 양육스트레스, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질의 차이를 파악한다.

넷째, 삶의 질에 영향을 미치는 요인들의 직접, 간접 효과를 파악한다.

다섯째, 가설적 모형과 자료간의 적합도를 검증한다.

### 3. 용어의 정의

#### 1) 양육스트레스

- 이론적 정의: 양육스트레스(Parenting stress)는 자녀를 양육하면서 겪게 되는 스트레스로, Abidin(1992)는 부모 역할에서 느끼는 특정한 스트레스의 유형이라고 정의하였다.
- 조작적 정의: 본 연구에서 양육스트레스는 김기현과 강희경(1997)에 의해 취업모를 대상으로 개발된 양육스트레스 척도로 측정한 점수이다.

#### 2) 직무스트레스

- 이론적 정의: 직무스트레스(Occupational stress)란 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응이다(NIOSH, 1999).
- 조작적 정의: 본 연구에서는 구미옥과 김매자(1984)가 간호사의 직무스트레스를 측정하기 위해 개발한 도구를 안미경(2003)이 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수이다.

#### 3) 일-가정 촉진/가정-일 촉진

- 이론적 정의: 일-가정 촉진(work-family facilitation)은 성공적인 직장 생활에서의 기회, 기술, 경험 등을 통하여 가정에서의 역할에 긍정적인 효과를 주는 것을 말하며, 가정-일 촉진(family-work facilitation)은 안정적인 가정생활을 통하여 직장에서의 역할에 긍정적인 효과를 주는

것을 말한다(Frone, 2003).

- 조작적 정의: 본 연구에서는 Grzywacz와 Marks(2000)의 일-가정 촉진, 가정-일 촉진 척도를 권봉헌과 최현정(2013)이 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수이다.

#### 4) 일-가정 균형

- 이론적 정의: 일-가정 균형(work-family balance)은 일과 가정 사이에서 낮은 수준의 역할갈등과 높은 수준의 촉진이 수반된 상태를 의미한다(Frone, 2003).
- 조작적 정의: 본 연구에서는 Valcour(2007)가 개발한 일-가정 균형 척도를 권봉헌과 최현정(2013)이 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수이다.

#### 5) 삶의 질

- 이론적 정의: 삶의 질(Quality of Life)이란 신체적, 정신적, 사회적 그리고 영적 차원을 포함하는 주관적인 안녕감을 의미한다(Haas, 1999).
- 조작적 정의: 본 연구에서 삶의 질은 세계보건기구에서 개발한 World Health Quality of Life Assessment Instrument-100(WHOQOL-100) 도구를 민성길 등(2000)이 수정·보완한 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도(WHOQOL-BREF)를 사용하여 측정한 점수이다.

## II. 문헌고찰

### 1. 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스

한국보건사회연구원(2015)의 조사에 따르면 기혼취업여성의 일과 가정 양립이 어려운 이유는 자녀양육부담이 46.6%로 가장 높았고, 가사부담이 34.5%, 자녀와의 시간부족이 11.6%이었다. 이처럼 자녀가 있는 기혼취업 여성에게 있어 자녀양육은 취업 지속여부를 결정하는 주요 요인인 동시에 스트레스원이며(김리진과 윤종희, 2000), 취업모는 직접 자녀를 돌보지 못하는데서 오는 죄책감과 불안감 등을 심각하게 느끼고, 이는 양육스트레스로 이어진다(박윤경 등, 2014; 양숙경과 문혁준, 2010).

우리나라 기혼취업여성 중 대표적인 전문직 인력인 간호사는 자녀양육 문제에 대해 특히 많은 어려움을 호소하고 있어 이에 대한 관심이 요구되고 있는데(김영숙과 권미경, 2010; 송만자, 2013), 이러한 배경에 따라 기혼 간호사의 양육스트레스와 관련된 많은 국내 연구가 수행되었다.

취업 간호사의 양육스트레스 정도를 살펴보면, 학령기까지의 자녀가 1명 이상 있는 간호사를 대상으로 한 강수정과 김숙영(2011)의 연구에서 양육스트레스는 5점 만점에 평균 3.12이었고, 학령기 자녀를 둔 그룹은 3.09와 청소년기 자녀를 둔 그룹은 2.60으로 나타났다. 영역별로는 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 가장 높았고, 부모역할 수행에 따른 부담감 및 디스트레스, 타인양육에 대한 죄책감 순이었다(강수정과 김숙영, 2011; 권영순, 2006; 김영희, 2009). 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 가장 높은 이유에 대해 강수정과 김숙영(2011)은 매일 퇴근 후에도 가사일 및 자녀돌보기 등을 반복적으로 수행하기 때문에 자녀 양육으로 인한 일상적 스트레스 요인을 실제적으로 가장 큰 스트레스로 여기기 때문이며, 또한 현대사회는 점차 전통적인 부모역할에 대한 인식이 변하고 있고



대리양육자나 기관에서 양육이 비교적 안정적으로 이루어지기 때문에 타인양육에 대한 스트레스가 다른 영역에 비해 낮게 나온 것이라고 설명하고 있다.

간호직과 비간호직 취업모의 양육스트레스와 직업만족도를 비교한 최인경(2012)의 연구에서 간호사의 양육스트레스는 5점 만점에 평균 3.31, 비간호직 취업모는 3.05로 비간호직 취업여성에 비해 간호사의 양육스트레스가 통계적으로 유의한 수준으로 높았고, 직업만족도는 낮은 것으로 조사되었는데, 간호직의 경우 삼교대 근무의 특성으로 인해 대리 양육 시간이 불규칙하며 친인척 이외의 대리 양육자를 구하기가 힘든 상황이며, 직장 내 보육시설의 경우도 24시간 보육의 제공이 어려워 양육스트레스가 높게 나타나며, 양육스트레스는 직장에 대한 불만족으로 연결된다고 하였다.

양육스트레스의 선행요인에 대한 문헌고찰을 살펴보면, 권영순(2006)의 연구에서는 41세 이상에서 양육스트레스가 가장 높았으며, 연령이 높을수록 양육스트레스를 더 많이 느낀다고 하였고, 강수정과 김숙영(2011)의 연구에서는 이와 반대로 연령이 낮을수록 양육스트레스가 높게 나타났다. 박윤경 등(2014)의 연구에서는 간호사의 연령이 20대인 경우와 근무경력 이 5-9년의 중간경력에서 양육스트레스가 높게 나타났다. 김영희(2009)의 연구에서는 연령에 따른 유의한 차이가 없었다. 수입과 양육스트레스와의 관계를 보면, 통계적으로 유의한 차이는 아니었지만, 수입이 높을수록 양육스트레스가 낮은 결과를 보였다(강수정과 김숙영, 2011; 김영숙과 권미경, 2010). 근무형태에 따라서는 강수정과 김숙영(2011)의 연구에서는 3교대 근무가 비3교대 근무보다 통계적으로 유의하게 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났고, 권영순(2006)의 연구에서는 근무형태에 따른 육아스트레스에 유의한 차이가 없었다. 직위에 따른 양육스트레스 정도는 일반간호사와 책임간호사가 수간호사보다 양육스트레스가 높았고(강수정과 김숙영, 2011), 그 이유는 연령에 따른 양육스트레스의 차이와 유사한 결과로

일반간호사 그룹이 수간호사 이상의 그룹보다 연령이 낮기 때문인 것으로 설명하였다.

또한 배우자의 지지, 가족 및 주변 사람의 지지 등 지지체계가 양육스트레스에 영향을 주어 사회적 지지가 증가하면 양육스트레스가 감소하는 것으로 나타났다(권영순, 2006; 김영숙과 권미경, 2010; 박윤경 등, 2014; 이지수, 2012). 송만자(2013)의 연구에서 양육관련 사회적지지 체계는 일상생활 중 어려운 상황 발생 시 71.3%가 남편과 친인척의 도움을 받는 것으로 나타났다.

이상의 문헌고찰 결과, 기혼 간호사의 양육스트레스는 대상자의 나이, 자녀 연령, 수입, 근무형태, 사회적지지 등이 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다.

한편, 영아기는 인간의 발달 과정 중 가정 역동적이고 여러 영역에서 급격한 발달을 보이는 중요한 시기이고(정옥분, 2004), 유아기는 운동, 인지, 언어능력과 더불어 사회성이 생기는 시기로 영유아기는 아동의 성장 발달과정에서 매우 중요한 시기로(Nicki & Barbara, 2007), Abidin(1990)은 영유아기 자녀를 둔 부모의 역할은 특히 중요하며, 이 시기의 어머니의 자녀 양육스트레스는 더 중요하게 받아들여져야 한다고 하였다.

최근 핵가족화 된 현대 사회의 가정 내에서는 가족의 지원 체계가 과거에 비해 축소되었고 자녀양육에 대한 부모의 책임은 증가하고 부모 역할에 대한 요구 수준은 높아졌다. 이러한 현실에서 영유아기 자녀를 둔 취업모의 양육을 돕고 보육수요를 충족시키기 위해 육아휴직, 전일제 보육 및 아이돌보미 지원사업 등 여러 가지 유형의 보육서비스가 제공되고 있다(국가법령정보센터, 2017). 그러나 영아기 자녀 양육은 보육시설 등 외부시설을 활용하기 보다는 대부분 가정 내에서 조부모나 가족구성원 외의 대리양육자의 도움을 받아 해결하려는 욕구가 높기 때문에 취업모는 이러한 대리양육자를 구하는데 많은 어려움을 느끼며 영아기 자녀를 자신

이 직접 돌보지 못하는 데서 오는 양육부담감과 양육죄책감을 경험하게 된다(손수민, 2012). 또한 영아기 자녀를 둔 어머니는 새롭게 취득하게 된 부모로서의 역할에 적응하기 위한 심신의 부담을 모두 경험한다(손수민, 2012; 편은숙, 2004).

학령기 이상의 자녀에 비해 돌봄이 더 많이 필요한 영유아기 자녀를 양육하고 있는 맞벌이 가구는 미취학 자녀가 없는 맞벌이 가구에 비해 시간 부족의 문제가 더욱 높은 것으로 나타났다(노혜진과 김교성, 2010). 특히 간호사의 경우 자녀와 함께할 수 있는 시간과 에너지가 부족하여 어머니로서 역할 수행에 많은 어려움을 느낀다는 연구가 이전부터 있어 왔고(유희균, 1994), 최근 영유아기 자녀를 둔 간호사를 대상으로 한 연구에서도 영유아 자녀를 둔 간호사의 경우 양육죄책감이 크게 나타났고, 사회적 지지 체계가 양육스트레스뿐만 아니라 양육죄책감에도 영향을 주는 것으로 보고되었다(박윤경 등, 2014). 뿐만 아니라 영유아기 자녀를 둔 간호사의 경우, 자녀 양육은 이직을 고려하는 주요 원인이 되고 있어 취학 전 자녀를 둔 기혼간호사를 대상으로 한 박은영(2016)의 연구에서 자녀 양육 만족도가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났고, 직장생활 만족도가 낮을수록 양육스트레스가 높게 나타났으며, 아이양육에 대한 지지 만족도가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났고, 이오남(2011)의 연구에서도 미취학 자녀를 둔 간호사의 74.8%가 자녀양육 문제로 직장을 그만두겠다고 생각해 본 적이 있으며, 자녀와 함께 보낼 수 있는 시간과 에너지 부족으로 어머니로서의 역할 수행에 더 많은 어려움을 느낀다고 하였다.

이상의 선행연구 결과에서 영유아기 자녀를 둔 간호사들은 이 시기의 자녀 양육에 있어 어머니의 역할이 특히 중요함에도 불구하고 자녀를 자신이 직접 돌보지 못하는 데서 오는 양육죄책감 및 양육스트레스를 많이 경험하고 있음을 알 수 있다.

간호사의 직무스트레스에 대한 연구를 살펴보면, 오재우 등(2013)의 연

구에서 학령전기 자녀가 있는 간호사의 직무 스트레스는 5점 만점에 평균 3.48이었고, 영역별로는 업무책임이 3.64점으로 가장 높았고, 업무량이 3.57점, 역할갈등이 3.24점 순이었다. 자녀유무에 상관없이 전체 간호사를 대상으로 한 이향련 등(2009)의 연구에서는 2008년 조사결과 3.51점, 2009년 조사결과 3.55점이었고, 직무스트레스 영역별로는 대인관계 스트레스와 업무량 과중, 밤근무를 포함한 근무스케줄 관련 스트레스가 높게 나타났다.

오재우 등(2013)은 근무 장소, 월별 주말 근무횟수로 일반 병동에 근무할수록 월별 주말 근무횟수가 많을수록 스트레스가 높고, 직무스트레스가 높을수록 양육스트레스가 높은 것으로 나타나 직무스트레스는 퇴근 후 가정에서 자녀를 돌보아야 하는 간호사에게 더 큰 스트레스를 가중시키는 역할을 한다고 하였다.

유광자(2013)의 연구에서 직무스트레스가 육아스트레스에 영향을 주어 양육 행동에 영향을 주는 매개 효과 역할을 하므로 간호사의 긍정적인 양육 행동을 유도하기 위하여 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스 완화를 위한 직장 내 지원과 가정에서의 역할분담이 필요하다고 하였다.

김미지와 류은정(2015)의 연구에서는 지난 일 년 동안 아픈데도 불구하고 일을 하러 나온 적이 한번이라도 있는지에 대한 질문에 38%의 간호사가 ‘그렇다’라고 대답하였고, 그 이유로 대다수의 간호사는 대체인력의 부족, 동료에게 업무 부담을 주는 것을 피하기 위해, 스케줄 조정의 어려움을 말했고, “말하기 어려워서”, “쓰러질 정도가 아니면 허용되지 않음” 등으로 대답한 간호사도 있었다. 이처럼 간호조직의 특성상 대체인력이 부족하고 스케줄 조정이 어려울 뿐만 아니라 결근을 허용하지 않는 간호조직문화 속에서 한국의 간호사들은 아픈 상태에서 일을 하는 것이 당연하고 어쩔 수 없는 일이라고 생각하고 수용하고 있는 실정이라, 자녀 양육의 문제로 스케줄을 변경하거나 결근을 하는 것은 상상하기 어려운 현실이다.

직무스트레스에 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 결혼여부, 근무기간으로 25세 이하의 간호사들이 다른 연령군의 간호사들에 비해 직무스트레스가 낮았고, 미혼이 기혼보다 직무스트레스가 낮았고, 4년 이하로 근무하거나 20년 이상 근무한 간호사들이 5-19년 사이로 근무한 간호사들에 비해 직무스트레스가 낮게 나타났다(이향련 등, 2009). 사회적지지 또한 직무스트레스에 영향을 주는 요인으로 국내외 선행연구에서 사회적 지지가 높을수록 직무스트레스는 감소하는 것으로 나타났다(AbuAlRub, 2004; 고종욱과 염영희, 2003; 김정희 등, 2009).

이상의 문헌고찰 결과, 기혼간호사의 직무스트레스는 근무기간, 근무장소, 3교대나 밤근무 등의 근무형태, 사회적지지 등이 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다.

기혼간호사의 양육스트레스와 직무스트레스 관리 방안에 대한 선행 연구를 살펴보면, 유광자(2013)는 유아를 돌보는 간호사들의 탄력적인 근무시간조정, 직장 내 배려 문화 조성, 직장 매 보육시설의 도입, 육아휴직을 위한 제도적 지원, 가정에서 부부가 함께 아이를 돌보는 문화와 조성 필요하다고 하였고, 홍영미(2017)는 병원 내 직장어린이집이 있는 병원도 일반 어린이집과 동일한 시간으로 운영되어 3교대 근무자들이 이용하기에 부적절한 형편이며, 3교대 근무를 하는 간호사들은 양육을 위해 휴직이나 사직을 하는 경우가 특히 많으므로 병원 내 직장어린이집을 3교대 근무자들이 이용가능하게 운영시간을 조정하거나 배우자 혹은 다른 보호자와 교대로 어린자녀를 양육할 수 있게 고정근무를 할 수 있도록 배려가 필요하다고 하였다. 외국의 경우 기혼간호사를 위한 지원 정책을 살펴보면, 일본은 아이가 있는 간호사의 이직 방지 및 육아 지원을 위해 병원 내 보육시설 운영사업을 실시하고 연간 1,738백만엔(2013년도 기준)을 지원하고 있으며, 미국은 근무 형태의 다양성을 보장하여 교대 근무형태(8hr shift, 10hr shift, 12hr shift)와 일할 시간(100%=40시간/주)을 사전에 선택할 수

있도록 하였다. 영국의 경우 육아 등 가정 문제로 일을 그만 둔 경우 파트타임으로 일을 할 수 있도록 실무 복귀 프로그램(Return to practice Campaign)을 통해 관리를 해주며, 호주는 근로시간 단축 근로자(part time employees), 시간단위 근로자(casual employees), 전일제 근로자(temporary employees)로 개인의 여건에 따라 선택하여 임상근무가 가능하도록 하고 있다(한국보건사업진흥원, 2014).

직무스트레스 관리를 위해서는 업무량 과중에 대한 부담감을 줄이기 위해 적정 수준의 간호인력 확보가 필요할 것이며, 병원내의 다른 부서 및 의사와의 관계 향상을 위한 대책마련이 필요하다고 하였다(이향련 등, 2009).

## 2. 간호사의 스트레스와 일-가정 균형

간호사들은 환자와 가족을 대상으로 전문적인 간호서비스를 제공할 뿐만 아니라, 의사, 의료기사, 행정직 등 다양한 병원 종사자들과 협동 작업을 통해 과중한 업무를 제공하는 업무 특성상 타전문직에 비해 스트레스가 높고 직무에 대한 만족도가 저하되어 이직하는 경우가 많으며, 임상간호사들은 환자의 생명, 죽음 및 죽어가는 과정을 다루고 있어 이로 인한 직업적 스트레스에 노출된다(Chen et al., 2014; Najimi, Goudarzi & Sharifirad, 2012; 민순 등, 2011). 또한 과다한 업무에 비해 상대적으로 제한된 업무자율성과 부족한 승진기회로 인해 불만을 느끼며, 다른 직종에서는 쉽게 찾아보기 어려운 불규칙적인 교대근무로 인해 직무스트레스를 심하게 겪는 것으로 나타나고 있다(이은희, 2000).

간호사는 약 40%가 기혼 여성으로(김현옥, 2015), 기혼 간호사의 경우 출산과 양육, 가사노동에 대한 책임이 부과되어 더 큰 어려움을 겪고 있다. 결혼을 통해 부과되는 역할의 다중화가 반드시 여성에게만 국한된 것은 아니지만 여성이 남성에 비해 양육과 가사에 대한 책임에 더 민감한

반응을 보임으로써 부담을 더 크게 느끼는 것으로 나타났다(강수정과 김숙영, 2011; 손승연, 2005; 하오령과 권정혜, 2006). 더구나 인간에 대한 돌봄을 근간으로 삼는 간호사들은 대체로 타인을 향한 배려와 보살핌에 대한 민감성이 높고, 엄격하고 정확한 업무관행으로 인해 매사를 완벽하게 행하고자 하는 성향이 강하여, 직장에서는 환자에게 가정에서는 자신이 부양해야 하는 가족에 대해 과도한 책임을 느끼게 되어 더 깊은 스트레스를 경험하게 된다(노영주, 2000).

강성례와 이해경(2012)은 기혼 간호사의 소진경험에 대한 질적 연구를 통해 간호사의 삶을 ‘가정과 직장으로 이어지는 외줄타기 같은 삶’과 ‘선택의 딜레마와 안착을 위한 고군분투’로 표현하였다. 즉 국내 기혼 간호사들은 남성배우자 중심의 주도권이 형성되어 있는 가정과 남성의사 중심의 업무관행이 이루어지는 병원에서 과중한 업무와 양육·가사의 이중 부담을 안고, 간호조직 내에서의 기혼 간호사에게 비친화적인 업무환경 속에서 고군분투하며, 과중한 업무부담, 육아 및 가사부담, 불투명한 미래, 간호의 전문성결여에 대한 회의감으로 인해 이직을 심각하게 고려하며 선택의 딜레마를 안고 힘겨운 싸움을 하는 것으로 보고하였다.

김한나와 김정선(2016)의 연구에서는 자녀의 교육비나 양육비 등의 경제적인 이유로 기혼간호사들이 직장을 그만두는 것을 미루는 것으로 나타나 경제적 문제 등의 현실적인 문제가 이직을 보류하는 원인이 된다고 하였다.

이처럼 한국의 기혼 간호사는 가정에서 자녀 양육과 가사로 인해 직장에서는 직무수행 시 스트레스와 어려움으로 인해 일-가정 갈등을 경험하고 있음을 알 수 있다.

한편, 이명선 등(2003)은 병원 간호사들이 “자아-직장-가정의 새로운 균형을 찾아서” 이직을 결정하게 된다고 하였다. 즉, 자아의 욕구, 가정의 요구, 직장에서의 요구에 대한 불균형을 균형으로 이끌기 위한 적극적인 과정으로 이직을 결정하게 되므로 간호사들의 자아-직장-가정 균형을 위

한 환경적, 제도적 지원이 필요하다고 하였다.

기혼 간호사의 일-가정 균형은 병원과 가정 두 영역 사이에서 갈등을 낮추고 축진을 높이는 것을 말하며 갈등과 축진의 두 가지 효과는 같은 특성을 지닌 개인이라 할지라도 일과 가정의 두 영역의 경계를 어떻게 관리하느냐에 따라 개인의 역할 갈등이나 축진의 결과는 크게 다를 수 있다(김현옥, 2015). 교대근무나 야간근무 등으로 자녀를 잘 돌보지 못하거나 가사를 못하는 경우, 가정에서 가족의 문제나 가사로 인해 병원에서의 직무수행을 하는데 어려움을 경험하는 경우 역할 스트레스로 인한 일과 가정 간 불균형을 겪게 되지만, 반면 병원에서 다양한 환자를 응대하고 간호서비스를 제공하면서 얻게 된 성취감, 경제적 보상, 습득된 기회 등 다양한 획득된 자원들로 인하여 가정에서의 역할을 더 잘 하게 되고, 가정에서 아이를 돌보거나 배우자를 비롯한 가족들과 생활에서 습득된 다양한 경험들이 병원생활에서의 역할을 더 잘하게 함으로써 일과 가정의 균형을 이루게 된다(김미영, 2012; 김현옥, 2015).

조윤진과 유성경(2012)은 경제활동에 참여하는 기혼 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 높은 자존감을 보이고, 특히 일과 가정에서 직장인, 엄마, 아내 등의 다중역할을 수행하는 것이 개인의 삶의 질과 스트레스 완화에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 따라서 병원에서의 간호 업무와 가사를 동시에 수행하는 기혼 간호사 역시 병원과 가정에서의 역할로 얻어진 인내심이나 경험 등으로 인해 가정과 병원에서의 역할 참여가 더욱 유연해지면서 높은 자존감과 함께 개인의 스트레스 완화와 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다(김현옥, 2015).

이상의 문헌고찰을 통해 대다수의 기혼간호사들은 양육스트레스와 직무스트레스로 인해 일과 가정의 갈등 및 양립의 문제에 봉착하게 되지만, 두 영역의 경계를 어떻게 관리하느냐에 따라 일과 가정 사이의 관계는 촉진될 수도 있음을 알 수 있다. 따라서 양육스트레스와 직무스트레스가 일과 가정 사이의 촉진 및 균형에 어떠한 영향을 주며 관련 요인이 무엇이



지 파악할 필요가 있을 것이다.

### 3. 간호사의 일-가정 균형과 삶의 질

삶의 질의 사전적 정의를 보면, 삶(Life)이란 사는 일, 살아있음, 목숨 또는 생명을 지칭하며, 질(Quality)이란 사물의 속성, 가치, 유용성 혹은 사람의 됨됨이를 이루는 근본 바탕을 의미한다(국립국어원, 2017). 삶의 질에 대한 개념적 정의는 각 연구자마다 접근하는 관점, 목적, 방법에 따라 다르게 보고 있어 학자마다 다소 차이를 보이는데, 비교적 최근의 정의들을 살펴보면 다음과 같다.

Janse(2004)는 삶의 질은 신체적, 정서적, 정신적, 사회적, 그리고 행동적 성분을 지닌 다차원적 구조라고 하였다. Pollard 와 Lee(2003)는 안녕(well-being)은 본래 개인적인 긍정적 상태의 특성(행복)에 의해 정의되어 왔으며 긍정적인 것에서 부정적인 것까지의 연속선상에서 정의되기도 하며, 안녕은 개인의 상황(삶의 표준), 안녕의 부재(우울)의 관점에서 또는 집단적인 방식(공유된 이해)로 정의될 수도 있다고 하였다. Ware와 Sherbourne(2001)은 건강관련 삶의 질은 개인의 건강상태와 안녕보다는 좀 더 포괄적인 개념으로 전반적인 건강, 신체적 기능, 통증, 활력, 사회적 기능, 정신적 기능, 정서적 역할 등에서의 주관적인 평가를 의미한다고 하였다.

대체적으로 의학, 간호학, 사회학, 심리학 등의 연구 분야에서 삶의 질에 대해 관심을 가지고 연구해 왔는데, 임상에서는 특히 건강과 관련된 삶의 질(health-related quality of life; HRQoL)의 중요성이 강조되고 있다. 이는 세계보건기구에서 정한 ‘건강’이란 정의가 “단순히 질병이 없거나 병약하지 않은 상태가 아니라 완전한 신체적, 정신적, 사회적 안녕 상태” 개념에서 유래되었다고 보여진다(이상열 등, 2001).

이렇듯 개인마다 각기 다른 것에 가치를 두고 있으며, 인생의 삶 자체

가 여러 요소로 이루어지는 복합개념이고 또한 관계되는 영향변인도 다양하기 때문에 각 분야마다 정의하는 삶의 질의 개념은 약간씩 차이는 있지만, 한 개인의 삶의 질을 평가하는데 있어 개인의 현재 생활에 대한 주관적인 느낌이 중요하기 때문에 삶의 질은 행복, 만족, 긍정적 정서, 사기 등의 개념이 내포된 주관적 안녕(subjective well-being)이라고 할 수 있으며 여러 연구들에서도 삶의 질은 만족, 사기, 행복이란 개념과 상호 교환적으로 사용되고 있다.

현재까지 간호학에서 수행된 삶의 질에 관한 연구는 주로 만성질환을 가진 성인(안선영과 박효정, 2016; 이경은과 송영길, 2016), 노인(강서영과 박인혜, 2013; 오지현과 이명선, 2012), 만성질환자의 어머니(백승남, 2000; 최명애 등, 2000), 만성질환자의 주 간병인(강수진과 최스미, 2016; 이지영과 용진선, 2016) 등을 대상으로 많이 시행되었고, 최근 스트레스나 위기 상황에 있는 일반인으로 그 대상이 점차 확대 연구되고 있는 추세로 근로자의 건강에 관한 연구에서도 삶의 질을 결과변수로 한 연구들이 점차 증가하고 있다(이복임과 정혜선, 2011; 이세희, 2015).

선행연구의 삶의 질 정도를 살펴보면, 재가 노인의 삶의 질을 측정한 오지현과 이명선(2012)의 연구에서는 5점 만점에 2.92였고, 당뇨병이 있는 중년여성을 대상으로 한 안선영과 박효정(2016)의 연구에서는 3.04, 객실승무원을 대상으로 한 이세희(2015)의 연구에서는 3.25로 나타났다.

한편, 일-가정 균형(work-family balance)은 일과 가정 사이에서 낮은 수준의 갈등과 높은 수준의 축진이 수반된 상태를 의미하는 것으로, 일과 가정 사이의 긍정적인 전이인 일-가정 축진과 부정적인 전이인 일-가정 갈등으로 구성된다(Frone, 2003). 이때 부정적 전이는 한 영역의 삶이 불만족스러울 경우 다른 영역의 삶에도 그것이 반영되는 것이고, 긍정적 전이는 한 영역의 삶의 만족스러운 경우 다른 영역에서도 만족스러운 생활을 하게 되는 것을 의미한다(Grzywacz et al., 2002; 정수인과 이기영,

2007).

여성의 경제활동 참여가 증가하면서 부부 모두 근로행위를 하는 맞벌이 가구가 꾸준히 늘어나고 있다. 2012년 3/4분기 기준 유배우 가구는 총 11,715천 가구인데, 이 중 맞벌이 가구는 5,097천 가구(43.5%)로서 이는 외벌이 4,915천 가구(42.0%) 보다 많다(통계청, 2012). 이처럼 맞벌이 부부가 우리사회에 차지하는 비중이 늘어나고 보편화됨에 따라 여성의 직장가정의 균형 잡힌 삶은 중요한 사회적 이슈가 되었다. 일-가정 균형은 개인(가족)차원에서는 맞벌이 여성의 경제 활동 참여를 지속시키면서 육아를 비롯한 가정생활을 조화롭게 하여 개인의 삶의 질을 개선하고, 국가차원에서는 저출산·고령화의 심화 가운데 우수한 여성인적자원을 최대한 활용하여 국가경쟁력을 높이는데 있어 중요한 요소가 되기 때문이다(김난주와 권태희, 2009).

과거에는 일-가정 상호관계에 대한 부정적 전이에 해당하는 일-가정 갈등에 초점을 맞춘 연구들(김경은과 조성도, 2006; 임효창 등, 2005; Peeters et al, 2005)이 주를 이루어 왔으나, 최근에는 직장의 역할확대에서 얻게 되는 다양한 경험이나 기회 등이 가정생활을 하는데 유연하게 되고, 또한 가정에서 아이를 돌보거나 배우자를 비롯한 가족과의 생활에서 얻게 된 경험, 기술 등 다양한 경험들이 직장생활을 수월하게 하는데 촉진이 될 수 있다는 관심이 높아지고 있으며(Greenhaus & Powell, 2006), 긍정적 전이효과인 일-가정 촉진이나 일-가정 균형과 통합에 대한 연구가 증가하고 있다(Grzywacz & Butler, 2005; 정영금, 2005).

Grzywacz와 Butler(2005)는 일-가정의 관계를 일-가정 갈등, 일-가정 촉진, 가정-일 갈등, 가정-일 촉진 4가지로 분류하여 그와 관련된 변인을 찾고자 하였다. 그 결과 연령과 성이 일-가정 갈등과 촉진에 영향을 주는 것으로 나타났고, 노동시간과 결혼여부, 어린 자녀 유무가 일-가정 관계 4가지 모두에 영향을 주는 것으로 나타났다. 정영금(2005)의 연구에서도 일-가정의 부정적, 긍정적 측면을 살펴보고, 그에 따라 일-가정 갈등을

해소하고 일-가정을 조화롭게 병행하고자 하는 방안을 모색하였는데, 그 결과 연령이 높고, 직장 경력이 많으며, 가사노동이 적은 경우, 가족의 지지도와 가족친화적인 복지제도가 잘 갖추어진 근무여건에 있는 경우 일과 가정을 촉진하는 것으로 나타났다. Abendroth와 Dulk(2011) 및 Wadsworth와 Owens(2007)은 일-가정 촉진과 일-가정 균형을 위해 사회적 지지가 중요하다고 하였다.

최근의 이와 같은 일-가정 촉진과 균형에 대한 관심의 증가는 맞벌이 부부가 일-가정 갈등에 대한 태도를 공통의 스트레스로 인정하는 경향이 많아지게 됨에 따라 일과 가정 사이의 영향을 파악하고 이를 통합, 조화, 균형을 이루고자 하는 방안에 대해 관심이 증가하고 있기 때문이다(한지숙, 2007).

그러나 전통적으로 우리나라 기혼여성들은 가정 내의 가사 및 양육을 포함한 돌봄과 감정노동의 생활에서 중추적인 역할을 해왔고, 여성 취업이 당연하게 보이는 현재에도 전통적인 성 역할 사이에서 여전히 역할갈등에 직면해 있다. 특히 기혼취업여성은 전업주부와 비교할 때, 아내로서 어머니로서 역할 수행에 부족감을 느끼게 되고, 자녀에 대한 죄의식을 자주 언급하게 되며, 가사 및 자녀 양육과 직장생활을 병행하기 위해 가족과 친지들의 도움을 많이 필요로 한다(김근식과 윤옥화, 2009). 최근 여성의 경제활동이 증가하고 많은 가구들이 맞벌이 가구로 전환되면서, 전통적으로 여성에 의해 수행되어 오던 돌봄 노동이 이제는 더 이상 가족 내에서 효과적이고 효율적으로 수행될 수 없는 것으로 인식되고 있음에도 불구하고 현실은 여전히 자녀양육의 주된 책임과 가사, 시부모 부양 등에 대한 부담을 여성에게 더 크게 부과하기에 여성은 취업으로 인한 부담과 가책을 동시에 느끼게 되는 것이다(김근식과 윤옥화, 2009; 송다영 등, 2010). 생애주기 관점에서 청년기와 중년기를 포함하고 있는 기혼취업여성의 건강문제는 직업과 결혼, 임신과 출산이라는 정상적인 생의 변화 이

외에도 한국적 사회문화 특성에서 나타날 수 있는 다양한 역할부담에 따른 문제 등으로 전반적 건강상태에 부정적 결과를 할 수 있는 가능성이 높고, 이러한 다양하고 복합적인 요인들은 기혼취업여성의 건강유지와 증진에 지대한 영향을 미침에도 불구하고 지역사회 내에서 적절한 중재가 적용되지 않은 채 방치되어 있는 것이 오늘날 현실이다(손연정, 2007).

가정에서 자녀 돌봄과 가사로 인해 직장에서 직무수행을 하는데 어려움을 경험하는 경우 역할 스트레스로 인한 갈등을 경험하게 된다(장재운과 김혜숙, 2003; 김현옥과 김정호, 2009). 이러한 역할 갈등은 결국 일과 가정영역에서 개인이 지닌 능력, 시간, 에너지에 대한 소모 등의 자원이 고갈되어 감정적 고갈을 겪게 되며, 두 영역에서의 역할이 조화롭지 못하여 일-가정 갈등이 발생하면 일에 대한 불만족과 개인의 삶의 질에도 악영향을 미치게 된다(Saginak & Saginak, 2005; Karatepe & Bekteshi, 2008; Karatepe, 2010).

기혼취업여성의 전반적인 삶에 일과 가정은 영향을 주는 두 영역으로 서로 완전히 분리될 수는 없다. OECD(2011)는 일과 삶의 균형을 개인의 일과 삶의 동등한 상태(a state of equilibrium between an individual's work and personal life)로 정의하였는데, 여기서 '균형(balance)'을 유지하고 만들어가는 것은 개인뿐만 아니라 가족의 전반적인 건강(health)과 웰빙(well-being)에 있어 가장 핵심이라고 하였다(김동식 등, 2013 재인용). 이와 같이 기혼취업여성에게 있어 일-가정 균형은 삶의 질을 결정하는 주요 요소임을 알 수 있다.

기혼취업여성의 삶의 질에 영향을 미치는 변수들을 살펴보면, 손연정(2007)은 기혼취업여성의 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 연령, 교육수준, 폐경유무, 가족소득, 여가활동 여부, 거주 지역, 결혼기간, 총 자녀수, 첫 번째 자녀 연령, 남편의 가사노동 참여정도, 전문직 여부, 근무경력, 근무형태, 취업목적이 관련이 있는 것으로 보고하였고, 결혼만족도와 직무만족도가 높을수록 삶의 질이 높다고 보고하였다. 조운진과 유성경(2012)은

경제활동에 참여하는 기혼 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 높은 자존감을 보이고, 특히 일과 가정에서 고용인, 엄마, 아내 등의 다중역할을 수행하는 것이 부정적인 효과뿐만 아니라 개인의 삶의 질과 스트레스 완화에 긍정적인 영향을 준다고 하였다.

김근식과 윤옥화(2009)의 기혼취업여성을 대상으로 한 삶의 질 구조모형 연구에서는 자아존중감과 직업만족도가 주관적 삶의 질에 직접적인 영향을 주며, 매개변수 중에서는 결혼만족도가 주관적 삶의 질에 직접적인 영향을 주었고, 자아존중감은 결혼만족도를 거쳐서, 양육스트레스와 가족적 지지는 부부갈등과 결혼만족도를 거쳐서 주관적인 삶의 질에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 기혼취업여성의 자아존중감과 직업만족도가 높을수록 주관적 삶의 질이 높아지며, 양육스트레스가 낮을수록 부부갈등은 낮아지고 가족의 지지가 높을수록 부부갈등이 낮아짐으로써 낮아진 부부갈등은 결혼만족도를 높이고 이는 다시 주관적 삶의 질을 높인다는 것이다.

따라서 본 연구에서 일-가정 양립의 문제가 특히 중요한 쟁점이 되는 영유아 자녀를 둔 간호사를 대상으로 일-가정 촉진과 균형과 삶의 질의 관계에 대해 연구하는 것은 현 시점에서 중요한 의미가 있으리라 생각된다.

앞서 살며본 바와 같이 한 개인의 삶의 질을 평가하는데 있어 개인의 현재 생활에 대한 주관적인 느낌이 중요하기 때문에 삶의 질은 행복, 만족 등의 개념이 내포된 주관적 안녕(subjective well-being)이라고 할 수 있으며 여러 연구들에서도 삶의 질은 삶의 만족이란 개념과 상호 교환적으로 사용되고 있어, 간호사의 일-가정 균형과 삶의 질을 살펴보기 위해 삶의 질, 삶의 만족으로 개념을 확대하여 살펴보았다.

간호사를 대상으로 한 삶의 질 혹은 삶의 만족에 대한 연구를 살펴보면, 김경숙(2013)의 병원간호사를 대상으로 한 건강 구조모형 연구에서 간

호사의 삶의 질은 직무스트레스가 낮을수록, 건강행위를 잘 수행할수록 좋은 것으로 나타났고, 이 중 직무스트레스가 삶의 질에 미치는 효과가 더 크다고 하였고, 통합력이 높을수록, 사회적 지지가 높을수록 직무스트레스가 낮은 것으로 보고하였다. 문화-일-건강 모델로 임상간호사의 직장 삶의 질에 대해 연구한 김미지와 류은정(2015)의 연구에서는 근로자의 건강, 조직의 건강, 사회적지지, 조직문화가 임상간호사의 직장 삶의 질을 69%의 설명하는 것으로 나타났고, 촉진-성과 모델을 기초로 기혼간호사의 삶의 만족을 본 김현옥(2015)의 연구에서는 가정-일 촉진과 직무만족, 감정고갈이 삶의 만족을 45.6% 설명하는 것으로 나타났다.

Lee 등(2004)의 연구에서 간호사의 삶의 만족과 관련된 인구학적 특성으로는 결혼상태, 총 가계소득, 교대형태, 직위 등과 업무만족 특성에서는 업무의 자율성, 의사-간호사의 관계, 급여, 전문적 신분, 업무요구 등을 제시하였는데, 교대근무를 하는 간호사가 일반적으로 낮은 수준의 업무만족과 중간 수준의 삶의 만족을 경험한다고 제시하였다. 또한 간호사 개인의 높은 성취감과 낮은 감정고갈을 경험한 경우, 전문적 신분에 만족한 경우, 밤 근무를 하지 않은 경우 삶의 만족이 더 높게 나타났는데, 교대근무의 여부가 생활만족에 미치는 중요한 요인임을 알 수 있다. 간호사 대부분은 그들이 선호하는 근무를 선택할 수 없고, 야간 근무를 하는 교대근무를 하게 되므로 교대근무가 생활만족에 미치는 영향이 크다고 하였다.

Chen 등(2014)의 연구에서는 직무스트레스가 삶의 질을 저하시키는 것으로 나타났고, Wu 등(2010)은 직무스트레스가 삶의 질에 직접적인 영향은 거의 없고 개인의 긴장감(Personal Strain)과 대처자원이 매개하여 간접적으로 삶의 질에 영향을 미친다고 하였다.

최근 기혼간호사를 대상으로 일-가정 관계에 대한 연구가 시작되는 추세로, 김현옥(2015)은 기혼간호사의 일-가정 균형이 성과에 미치는 영향을 본 연구에서 기혼 간호사의 직무만족과 삶의 만족을 위해 일-가정 갈등 관리 및 일-가정 촉진으로 일-가정 균형을 유지하기 위한 노력이 요

구되며, 병원관리자는 기혼 간호사의 병원과 가정 사이의 균형을 위해 능동적인 내적 동기를 높이는 전략과 방안을 모색해야 한다고 제언하였다. Yildirim & Aycan(2008)의 연구에서도 근무시간이나 근무 스케줄, 초과근무, 업무과대 등으로 일-가정 갈등이 형성되고, 이는 삶의 만족에 부정적인 영향을 미친다고 하였고, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 커지면 삶의 만족은 낮아진다고 하였다.

이상의 문헌고찰을 통해 간호사의 일-가정 균형과 삶의 질에 대한 연구는 시작단계로 선행문헌이 많지 않음을 알 수 있었고, 간호사의 삶의 질에 대한 연구 역시 연구마다 연구대상자의 특성, 삶의 질 측정도구, 측정 변수 등이 모두 일치하지 않음을 확인할 수 있었다.



### III. 연구의 이론적 기틀

#### 1. 이론적 배경

본 연구에서는 영유아 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 모형을 구축하기 위해 Lazarus와 Folkman(1984)과 Shermerhorn 등(1991)의 스트레스 이론(stress theory)과 Frone(2003)의 일-가정 균형(work-family balance) 개념들을 이론적 배경으로 하였다.

##### 1) 스트레스 이론

Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스-대처-적응 모델은 환경상의 자극이나 어려움, 기타 생활사건 등의 요구에 적응해가는 과정을 설명한 스트레스 연구의 대표적 이론이며, 개인과 환경 사이의 상화작용의 결과로서의 스트레스에 초점을 두고 있다. 이것은 환경 내의 자극에 대해 매개체로서의 개인은 환경의 자극요소와 그 반응을 직선적으로 매개할 뿐만 아니라 개인의 지각, 인지와 스트레스에 대한 대처 능력 등이 환경에서의 중요한 부분이 되어 역동적으로 상호작용한다는 것이다(김정엽, 2008).

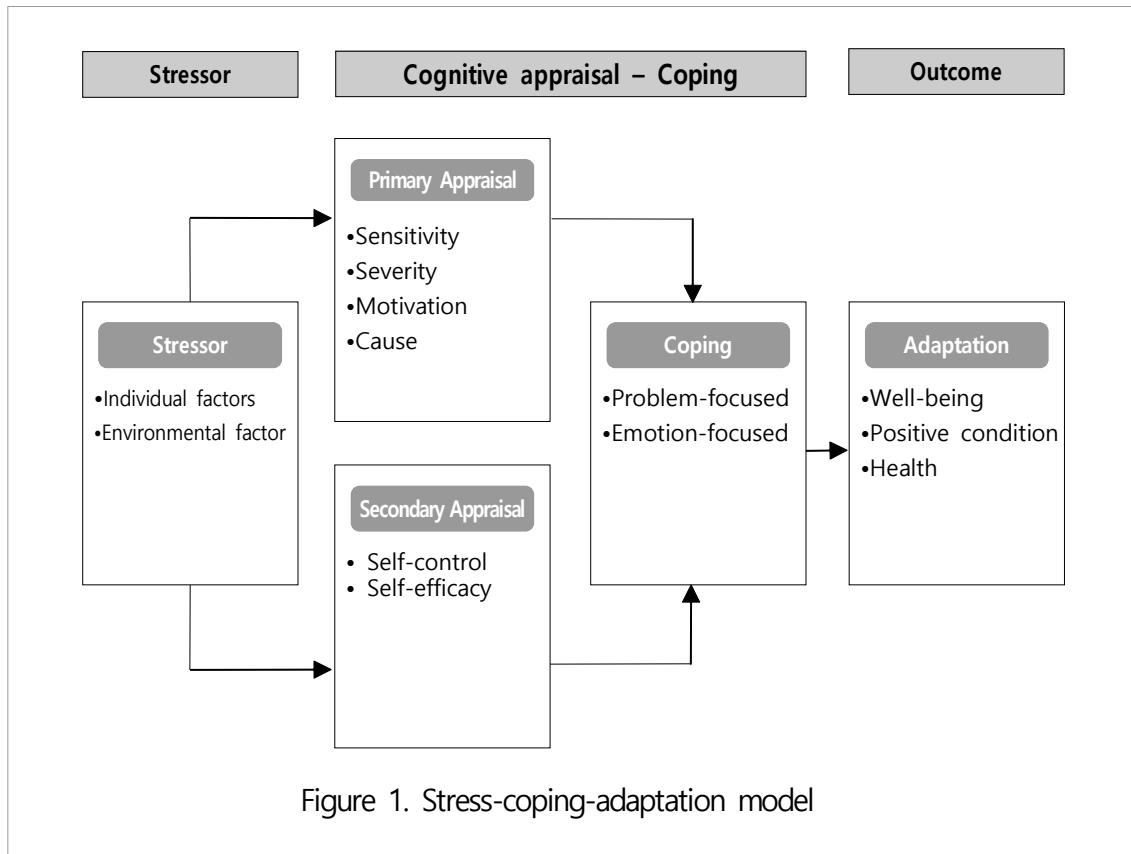
이 이론의 주요 개념은 인지적 평가 및 대처라고 할 수 있는데, 인지적 평가란 스트레스적 상황에 놓인 개인이 그 상황을 원인적 선행변인에 의거하여 스트레스로 인지하고 평가하는 과정을 의미한다. 즉 스트레스 유발 요인이 발생한 후 개인은 그것을 어떻게 받아들일지 의식적, 무의식적으로 평가를 하게 되는데 본인의 상황과 능력보다 당면한 요인의 부정적 효과가 크다고 느껴지면 스트레스로 인지하여 평가를 하는 것이고 개인의 능력 안에서 충분히 해결 가능하고 상황에 위협이 되지 않는다고 느껴지면 자신과 무관하거나 스트레스가 느껴지지 않는 것으로 평가하게 되는

것이다. 이와 같은 인지적 평가 과정을 이해해야 하는 이유는 스트레스를 야기하는 어떤 환경적 요구나 상황에 직면하는 경우 반응의 정도와 종류에서 나타나는 개인차 및 집단차를 설명하기 위함이다. 개인과 집단에 따라 사건에 대한 감수성과 취약성의 차이가 발생하는 것은 물론 그 사건의 해석과 반응에서도 차이가 발생하기 때문이다. 예를 들면, 어떤 사람은 스트레스 사건에 대처하기 위해 사건을 부인(denial)하는 기제를 사용하는 반면 어떤 사람은 그 문제에 대하여 곰곰이 되씹기도 하고 어떤 사람은 화를 내고 보복을 하기도 한다. 비슷한 조건하에 있는 사람들 사이에서 나타나는 이러한 차이점은 스트레스 사건 직면 후 그것에 반응하는 인지 과정에 대한 설명을 필요로 한다. 이와 같이 스트레스에 대한 인지적 평가 과정을 고려해야만 유사한 조건에서 나타나는 개인 간의 차이점을 이해할 수 있는 것이다.

이와 같은 인지평가의 과정을 Lazarus와 Folkman(1984)은 일차 평가와 이차 평가로 나누어 설명하고 있다. 일차 평가는 스트레스 상황이나 사건에 직면했을 때 원인적 선행변인에 따라 그 사건이 스트레스가 되는지의 여부를 판단하는 것이며 이는 무관한 평가, 긍정적 평가, 스트레스 평가 등 세 종류로 구분된다. 또 사람들은 스트레스 상황에 놓이게 되면 의식적이든 무의식적이든 무엇을 해야 하며 무엇을 할 수 있는가에 대한 평가를 하게 되는데 이것이 이차 평가이다. 이차 평가는 앞으로 어떠한 대처를 선택할지 또한 대처 선택이 사용 가능한지를 고려하여 평가하는 과정이다. 따라서 이차 평가는 자신이 가지고 있는 대처 자원을 탐색하고 대처 전략을 선택하는 판단으로 이 두 가지 작용이 역동적으로 일어나는 과정이라 할 수 있다.

이러한 평가의 과정을 거친 후 개인은 대처 행동을 통해 스트레스 상황을 극복하여 적응에 이르게 되는데, 이 때 적응의 개념은 병의 회복, 건강, 안녕(well-being), 사회적·구조적 변화 등의 긍정적인 의미로서의 적응에만 국한하는 것이 아니라 만성적인 질병, 약화된 심리사회적 기능 등

의 부정적인 의미까지 포함되어 있다(Figure 1).



한편 스트레스의 개념은 유스트레스(eustress)와 디스트레스(distress)로도 설명하는데, 유스트레스는 그리스어의 ‘eu’에서 비롯된 것으로 스트레스 반응이 건강하고 긍정적이며 건설적인 결과를 가져오는 스트레스를 의미한다. 이것은 개인과 조직의 성장성, 융통성, 적응성, 높은 성과 수준과 관련이 있고 인간의 창조적 행동과 문제해결을 가능하게 해준다. 반면 디스트레스는 반응이 건강하지 못하고 개인의 신체적·정신적 시스템에 부정적이며 파괴적인 결과를 가져오는 스트레스를 말하며 개인의 능력이나 그가 지닌 자원을 초과했을 때, 개인이 요구하는 것을 환경이 마련해주지 못할 때, 과도하고 불쾌한 요구에 의해 괴로움을 느낄 때 발생하는 스트레스이다(조정호와 권순일, 1998).

Schermerhorn 등(1991)은 유스트레스를 건설적 스트레스(constructive stress)로 디스트레스를 파괴적 스트레스(destructive stress)로 설명하였는데, 스트레스 강도가 낮은 수준에서 적당한 수준까지의 건설적 스트레스 영역에서는 노력을 증가시키고 창조성과 근면성을 불러일으키는 반면, 과도하게 높은 스트레스 즉 파괴적 스트레스 영역에서는 결근, 이직, 실수, 사고, 불만족 등으로 인한 성과 감소가 나타난다.

## 2) 일-가정 균형 모델

일-가정 관계를 설명하는 이론 중 하나인 전이이론(spillover theory)은 물리적·시간적 경계에도 불구하고 한 영역에서의 감정과 행동이 다른 영역으로 전이되는 것을 말한다. 전이는 부정적 전이와 긍정적 전이의 두 가지 형태로 발생하는데, 부정적 전이는 한 영역의 삶이 불만족스러울 경우 다른 영역의 삶에도 그것이 반영되는 것이고, 긍정적 전이는 한 영역의 삶의 만족스러운 경우 다른 영역에서도 만족스러운 생활을 하게 되는 것이다(Grzywacz et al., 2002; 정수인과 이기영, 2007). 일-가정 관계에서 부정적 전이는 일-가족 갈등, 긍정적 전이는 일-가족 촉진으로 표현된다(Grzywacz, 2002; 박지원, 2006).

일-가정 갈등 관점인 부정적 전이를 살펴보면, 일-가정 상호간의 부정적 전이는 개인이 일정 기간 활용 가능한 심리적·생리적 사용가능 자원의 총량은 일정하기 때문에 어느 한 역할에서 사용된 자원은 소모되어 다른 역할에서 사용할 수 없다는 관점이다(Edwards & Rothbard, 2000). 즉, 한 개인이 여러 가지 역할을 수행하면서 각 역할의 요구에 따른 수행정도가 일치하지 못할 경우 일-가정 갈등이 발생하는데, 이러한 다중역할에 대한 개념은 두 가지 혹은 그 이상의 역할이 갈등을 유발하는 역할 갈등과 개인의 역할이 한 개인이 책임일 수 있는 것 이상의 것을 수행한다는 역할 과부하개념으로 설명할 수 있다(Wallen, 2002). 직장 구성원으로서 그리고

주부로서 한 영역에서의 참여 요구가 다른 영역에서의 참여 요구와 양립할 수 없을 때 일과 가정에 역할 갈등이 일어나며, 한 개인의 역할이 많으면 많을수록 그 역할들에 대한 기대가 양립 불가능하게 되고 시간과 에너지 제약에 비해 요구가 커지게 됨으로써 개인에게 해로운 효과가 유발되는 것이다(이숙현, 2005).

이와 반대로 긍정적 전이는 한 역할에서 얻어지는 물질, 정신, 감정적 자원이 다른 역할을 수행하는데 긍정적으로 작용하는 선순환을 이룬다는 것으로 일과 가정의 병행이 서로의 영역을 방해하는 것보다 도움을 주는 것이 더 크다는 관점이다(Grzywacz et al., 2002; Frone, 2003; 박경환, 2012). 이숙현(2005)은 일-가족 축진을 여러 역할로부터 제공되는 특권, 자원, 보상이 많아짐에 따라 일과 가족 영역에 만족감과 안정감을 높여주는 긍정적인 효과를 주는 것으로 설명하였다.

Frone(2003)은 일과 가정 사이의 역할에 미치는 긍정적인 전이와 부정적인 전이를 일-가정 상호작용의 4가지 범주로 구성하여 일-가정 균형의 개념틀을 제시하였다(Figure 2).

4가지 범주는 일과 가정 사이의 영향의 두 방향과 효과의 두 유형으로 구성되는데, 영향의 두 방향은 일이 가정에 미치는 영향과 가정이 일에 미치는 영향이며, 효과의 두 방향은 일과 가정 사이의 갈등과 축진이다. 화살표는 일과 가정 사이에서의 낮은 수준의 역할 갈등과 높은 수준의 축진이 수반되어야만 일과 가정의 균형이 이루어진다는 것을 의미한다. 즉, 일-가정 갈등은 직장에서의 역할 압력이 가정에서의 역할에 방해가 되어 초래되는 갈등을 말하며, 가정-일 갈등은 가정에서의 역할 압력이 직장 역할에 방해가 되어 초래되는 갈등을 의미한다. 일-가정 축진은 직장에서의 역할로 얻게 된 경험이나 기술, 기회가 가정에서 역할을 더 수월하게 하는 상태를 말하며, 가정-일 축진은 가정에서의 역할로 얻게 된 경험과 기술, 기회가 직장에서의 역할을 더 잘 하게 하는 상태를 의미한다.

이 모델은 효과의 유형에서 일-가정 갈등뿐 아니라 일-가정 촉진의 관계도 하나의 틀 속에서 함께 연구해야 한다고 주장하며, 일-가정의 균형은 두 역할 사이의 갈등을 감소시키는 것만으로 가능하다고 보지 않고, 두 역할 사이의 촉진 관계를 증대시킴으로써 획득할 수 있는 것으로 보고 있다(Frone, 2003; 김현옥, 2015; 박경환, 2012).

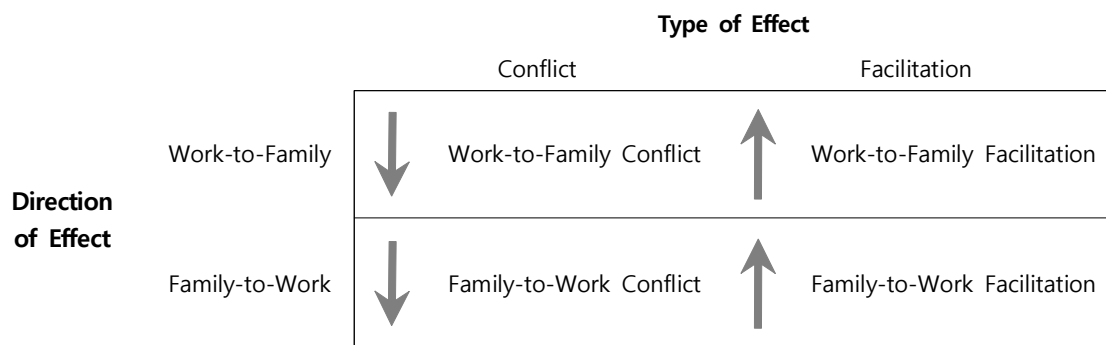


Figure 2. Work-family balance

## 2. 개념적 기틀

본 연구는 Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스-대처-적응 모델과 Shermerhorn 등(1991)의 유스트레스(eustress)와 디스트레스(distress) 이론, Frone(2003)의 일-가정 균형 모델, 그리고 선행 문헌고찰을 토대로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 대한 개념적 기틀을 설정하였다.

선행연구에서 자녀가 있는 기혼 간호사에게 양육스트레스와 직무스트레스는 삶의 질에 영향을 주는 주요 스트레스로 인지되고 있고, 대상자의 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성 등의 변인이 이러한 스트레스를 유발하는 잠재적 스트레스 요인으로 작용하고 있었다. 또한 양육스트레스와 직무스트레스는 기혼 간호사에게 일과 가정 사이의 갈등을 유발하는 주요

요인이면서 한편으로는 전문직으로서 얻게 된 성취감이나 경제적 보상, 복리후생, 승진 기회 등이 가정생활에 긍정적 영향을 주면서 일과 가정 사이의 촉진 요인이 될 수 있다는 연구 결과들도 나오고 있다. 양육스트레스와 직무스트레스로 인한 일과 가정 사이의 갈등을 줄여주고 촉진을 강화시켜줌으로써 일-가정 균형을 이루게 되는데 이것은 결국 기혼 간호사의 삶의 질을 향상시킬 수 있다.

Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스-대처 적응 모델은 각 개인의 개인적·상황적 스트레스 요인에 대한 인지적 평가와 대처과정, 그로 인한 적응적 결과로 구성된다. 이 모델을 기반으로 하여 본 연구의 전체적인 개념적 기틀을 설정하되, 본 연구에서는 스트레스에 대한 개인의 대처과정은 제외하였고, 스트레스에 대한 인지적 평가와 반응 과정을 유스트레스와 디스트레스 이론과 일-가정 균형 이론을 바탕으로 개념화하였다.

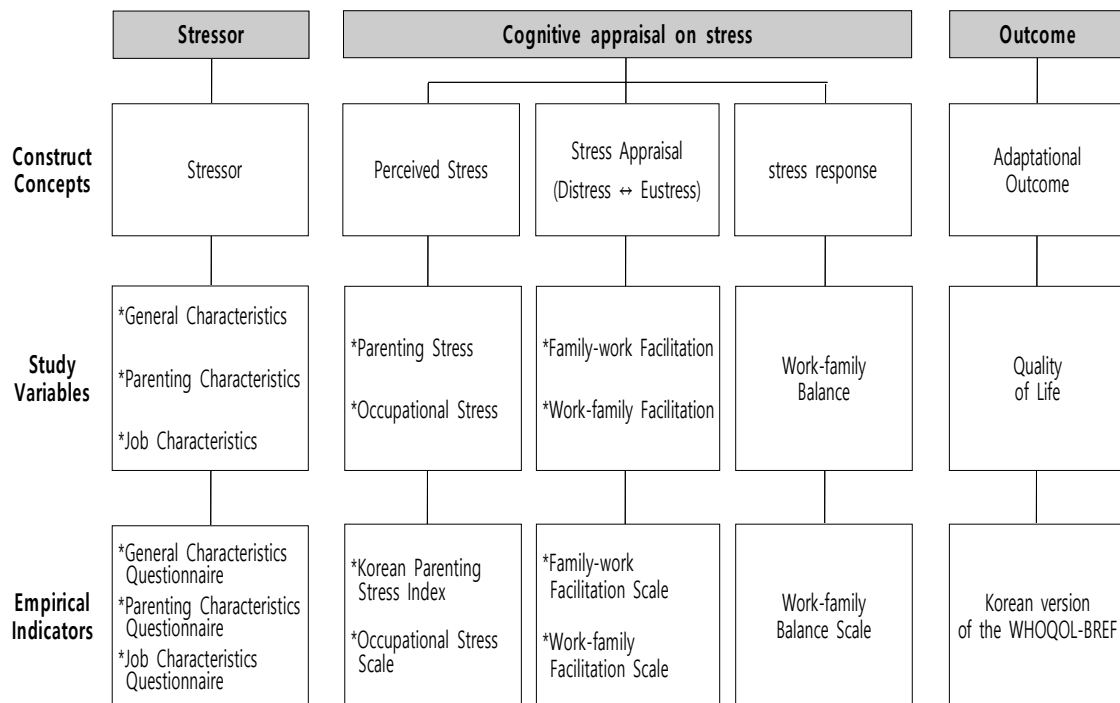


Figure 3. Construct concepts, study variables, empirical indicators

이를 구체적으로 설명하면 다음과 같다. 본 연구에서 스트레스 요인은 대상자의 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성으로 구성하였다. 스트레스에 대한 인지적 평가 과정은 첫째, 스트레스 상황이나 사건에 직면했을 때 선행변인에 따라 어떤 사건이 얼마나 스트레스가 되는지에 대한 지각으로 본 연구에서는 양육스트레스와 직무스트레스로 개념화하였다. 둘째, 스트레스를 지각하게 되면 그 다음 과정으로 스트레스 강도에 따라 어느 정도 스트레스가 되는지의 여부를 평가하게 되는데, 이는 양육스트레스의 영향을 받는 가정-일 촉진과 직무스트레스의 영향을 받는 일-가정 촉진으로 나누어 개념화하였다. 즉, 양육스트레스는 가정에서의 역할로 얻게 된 경험과 기술, 기회가 직장에서의 역할을 더 잘 하게 하는 상태를 의미하는 가정-일 촉진에 영향을 미치고, 직무스트레스는 직장에서의 역할로 얻게 된 경험이나 기술, 기회가 가정에서 역할을 더 수월하게 하는 일-가정 촉진에 영향을 미치게 되는 것이다. 그리고 스트레스 인지과 평가에 대한 반응과 적응적 결과는 일-가정 균형과 삶의 질로 개념화하였다(Figure 3).

이상에 근거하여 설정한 본 연구의 개념적 기틀은 다음과 같다(Figure 4). 단, 스트레스 요인에 해당하는 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성은 측정 척도의 특성상 구조방정식 모형에 포함하여 분석하기에 제약이 있어 개념적 기틀과 가설적 모형에서는 그 개념이 제외되었다.

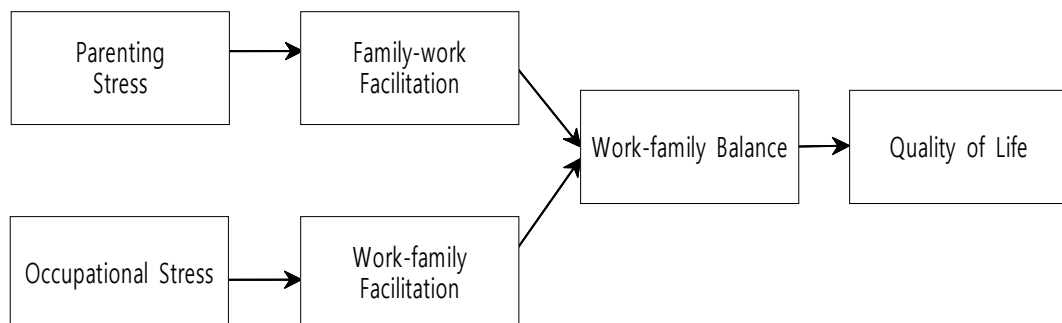


Figure 4. Conceptual framework of this study



### 3. 가설적 모형

이론적 기틀을 바탕으로 설정한 가설적 모형은 외생변수 2개와 내생변수 4개로 이루어졌다. 외생변수는 양육스트레스, 직무스트레스이며, 내생변수는 가정-일 촉진, 일-가정 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질이다. 가설적 모형은 양육스트레스, 직무스트레스, 가정-일 촉진, 일-가정 촉진, 일-가정 균형이 삶의 질에 영향을 주는 직접적 경로와 간접적 경로를 포함하였다(Figure 5).

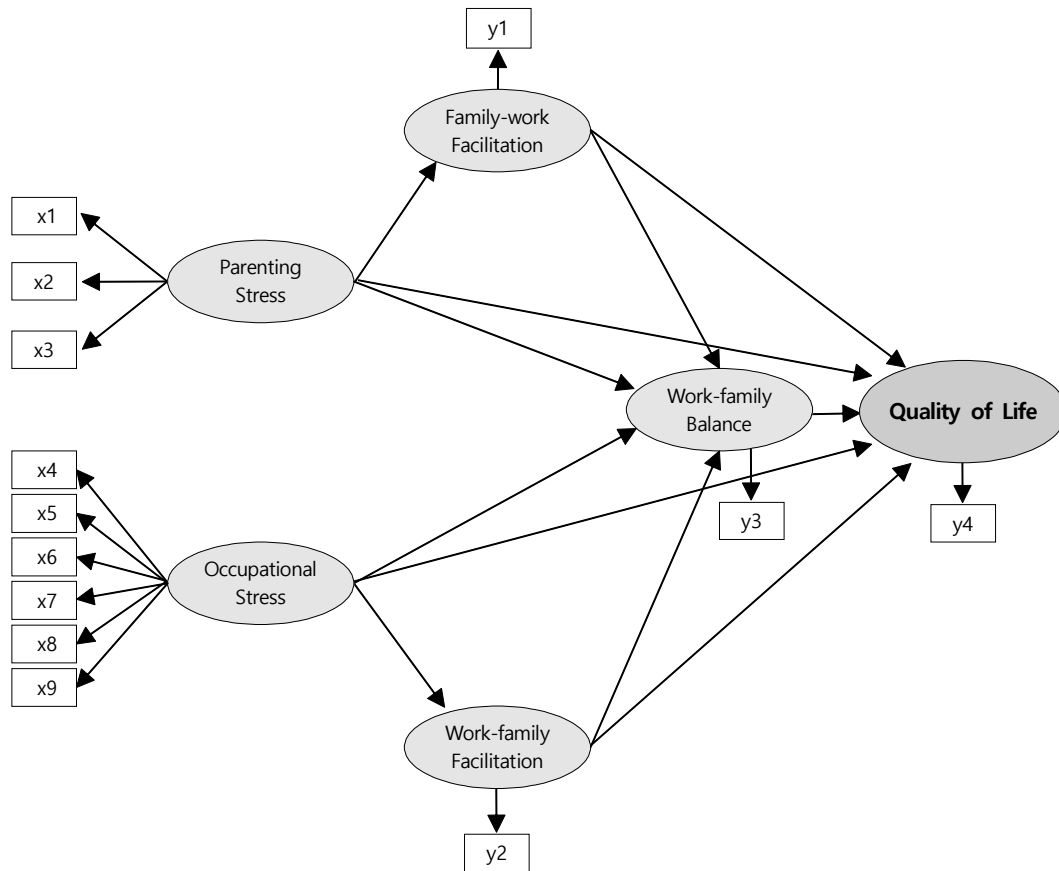


Figure 5. Hypothetical model

- x1: Typical stress due to the parenting
- x2: Pressures pertaining to the parental role and distress
- x3: Guilty to the parenting by others
- x4: Stress related job workload
- x5: Stress of professional role
- x6: Stress of knowledge and skill
- x7: Stress of relationship with others(cowoker, Dr., patient)
- x8: Stress of inappropriate compensation
- x9: Stress of night duty
- y1: Family-work Facilitation
- y2: Work-family Facilitation
- y3: Work-family Balance
- y4: Quality of Life

## 4. 연구가설

본 연구의 가설적 모형에서 도출된 가설은 다음과 같다.

### 1) 가정-일 축진을 내생변수로 하는 가설

가설 1. 양육스트레스는 일-가정 축진에 영향을 미칠 것이다.

### 2) 일-가정 축진을 내생변수로 하는 가설

가설 2. 직무스트레스는 일-가정 축진에 영향을 미칠 것이다.

### 3) 일-가정 균형을 내생변수로 하는 가설

가설 3. 양육스트레스는 일-가정 균형에 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 직무스트레스는 일-가정 균형에 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 가정-일 축진은 일-가정 균형에 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 일-가정 축진은 일-가정 균형에 영향을 미칠 것이다.

### 4) 삶의 질을 내생변수로 하는 가설

가설 7. 양육스트레스는 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

가설 8. 직무스트레스는 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

가설 9. 가정-일 축진은 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

가설 10. 일-가정 축진은 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

가설 11. 일-가정 균형은 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

## IV. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스-대처-적응 모델과 Shermerhorn 등(1991)의 유스트레스(eustress)와 디스트레스(distress) 이론, Frone(2003)의 일-가정 균형 모델, 그리고 선행 문헌고찰을 토대로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인들을 선정하여 가설적 모형을 구축한 후, 횡단적으로 자료를 수집하여 모형의 적합성과 모형에서 제시된 가설을 검증하는 구조모형 연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구의 대상은 영유아기 자녀를 둔 간호사로 다음 선정기준에 따라 임의 표본 추출하였다.

- 첫 자녀가 만 6세 미만인 영유아기 자녀를 둔 대상자
- 현재 간호사로 근무를 하고 있는 대상자
- 연구에 대한 설명을 듣고 연구의 목적을 이해하고 참여하기로 서면으로 동의한 대상자

구조방정식 모형분석을 위한 가장 보편적인 추정방법은 최대우도법(maximum likelihood estimation; MLE)으로, 최대우도법에 의한 경우 일반적으로 추천되는 표본의 크기는 150 ~ 400이다(임동훈, 2017). 그러나 표본의 크기가 클수록 입력 공분산행렬과 추정 공분산행렬 간의 작은 차이에도 민감하여 적합도가 낮게 나타나는 경향이 있어 대부분의 경우 표

본의 크기가 400보다 큰 것은 바람직하지 않으며, 일반적으로 표본 크기 200이 단일기준치로 많이 사용된다(이학식 & 임지훈, 2017). 따라서 본 연구에서도 최소 200명 이상을 기준으로 자료 수집을 진행하였다.

본 연구에서는 서울, 경기지역 3차 병원에 근무하는 영유아기 자녀를 둔 간호사 250명을 대상으로 설문조사를 시행하여 총 246부의 설문자료가 수집되었고, 이 중 첫 자녀 나이가 연구에 부합되지 않거나 응답이 불성실한 대상자 15부를 제외하고 총 231부가 최종분석에 사용되었다.

### 3. 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자 보호를 위하여 자료수집 전 연구자가 소속된 기관의 윤리심의위원회의 심사를 거쳐 승인을 받은 후 자료 수집을 진행하였다(SNUIRB No. 1706/003-009)(부록 1). 연구 대상자에게는 모집 문건을 먼저 배부하여 연구에 대해 설명하였고, 모집문건을 보고 연구 참여에 자발적으로 동의한 대상자가 있으면 연구자가 방문해서 연구에 대해 설명하고 서면동의서를 받은 후 자료 수집을 시행하였다. 연구 참여 동의서에는 연구목적, 대상자와 자료 처리의 익명성과 비밀보장, 연구 철회 등의 내용이 포함되었고, 응답한 내용은 연구 목적으로만 사용할 것을 명시하였다(부록 2). 설문작성 후 연구자가 직접 설문지를 회수하고, 참여한 대상자에게는 소정의 사례품을 제공하였다. 수집된 자료의 비밀을 보장을 위해 연구자가 직접 자료를 정리 및 분석하였고, 동의서와 설문지는 잠금장치가 있는 연구자의 개인 사무실에 보관하고 연구자 외에는 접근할 수 없도록 하였다. 동의서와 설문자료는 3년간 보관 후 분쇄하여 폐기할 예정이며 코드화된 자료는 최소한 5년간 보관 후 삭제할 계획이다.

## 4. 측정 변수 및 도구

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성에 대해 설문문을 통해 조사하였고, 양육스트레스와 직무스트레스, 가정-일 축진, 일-가정 축진, 일-가정 균형, 삶의 질은 도구를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 사용된 측정도구는 Table 1에 제시하였다.

### 1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성으로는 나이, 교육정도, 가구 월평균 소득에 대해 조사하였다.

### 2) 양육 특성

양육 특성은 자녀의 수, 자녀의 연령, 자녀 양육형태, 배우자 양육지지 만족도, 가족이나 주변 사람의 양육도움 만족도, 월평균 대리양육비를 조사하였다.

### 3) 직업 특성

직업 특성은 정규직 여부, 근무부서, 직위, 3교대 유무, 근무경력, 최근 (3개월 이내) 병원/병동/부서 이동 유무에 대해 조사하였다.

### 4) 양육스트레스

양육스트레스는 Abidin(1990)의 Parenting Stress Index(PSI)를 바탕으로

로 김기현과 강희경(1997)이 우리나라 사회 문화적 특성을 반영하여 개발한 양육스트레스 척도를 사용하였다. 본 도구는 취업모의 양육스트레스를 측정하는 목적으로 개발된 것으로, 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스 요인 12문항과 부모의 역할에 대한 부담감 및 디스트레스(distress)요인 12문항, 타인양육에 대한 죄책감 요인 8문항의 총 32문항으로 구성되었다. ‘전혀 그렇지 않다.’ 1점에서 ‘아주 그렇다.’ 5점까지 Likert 5점 척도이며, 점수의 범위는 32점-160점이다. 점수가 높을수록 양육스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 도구는 개발자로부터 도구사용 허가를 받아 사용하였다(부록 4).

김기현(2000)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .92 이었고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .93 이었다.

## 5) 직무스트레스

직무스트레스는 구미옥과 김매자(1984)가 간호사의 직무스트레스를 측정하기 위해 개발한 도구를 안미경(2003)이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 업무량 과중, 전문직으로서의 역할 갈등, 전문지식과 기술의 부족, 대인관계상의 문제, 부적절한 대우와 보상, 밤 근무의 6개 영역으로 구분하였다. 각 문항은 ‘전혀 느끼지 않는다’ 1점에서 ‘아주 심하게 느낀다’ 5점까지 Likert 5점 척도이며, 점수의 범위는 23점-115점이다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

본 도구는 원개발자로부터 도구사용 허가를 받았으며, 원도구를 수정 보완한 저자와는 연락이 닿지 않아 도구사용에 대한 허가를 구하지 못했다(부록 4).

구미옥과 김매자(1984)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 0.94, 안미경의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .85 이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .92 이었다.

## 6) 가정-일 촉진

가정-일 촉진은 Grzywacz와 Marks(2000)의 가정-일 촉진 척도를 권봉헌과 최현정(2013)이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 4문항으로 구성되어 있고, 응답문항은 1점 ‘매우 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’의 5점 Likert 척도이다. 점수의 범위는 4점-20점으로 점수가 높을수록 가정에서의 역할로 얻게 된 경험과 기술, 기회가 직장에서의 역할을 더 잘 하게 하는 상태를 의미한다. 본 도구는 개발자로부터 도구사용 허가를 받아 사용하였다(부록 4).

Grzywacz와 Marks(2000)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .70이었고, 권봉헌과 최현정(2013)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .84 이었다. 본 연구에서 가정-일 촉진의 Cronbach's  $\alpha$  는 .75 이었다.

## 7) 일-가정 촉진

일-가정 촉진은 Grzywacz와 Marks(2000)의 일-가정 촉진 척도를 권봉헌과 최현정(2013)이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 4문항으로 구성되어 있고, 응답문항은 1점 ‘매우 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’의 5점 Likert 척도이다. 점수의 범위는 4점-20점으로 점수가 높을수록 직장에서의 역할로 얻게 된 경험이나 기술, 기회가 가정에서 역할을 더 잘 하게 하는 상태를 의미한다. 본 도구는 개발자로부터 도구사용 허가를 받아 사용하였다(부록 4).

Grzywacz와 Marks(2000)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .73, 권봉헌과 최현정(2013)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .75이었고, 본 연구에서 일-가정 촉진의 Cronbach's  $\alpha$  는 .76 이었다.



## 8) 일-가정 균형

일-가정 균형은 Valcour(2007)가 개발한 일-가정 균형 척도를 권봉헌과 최현정(2013)이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 5문항으로 구성되어 있고, 응답 문항은 1점 ‘매우 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’의 5점 Likert 척도이다. 점수의 범위는 5점~25점으로, 점수가 높을수록 일-가정 균형이 잘 이루어져 만족스러운 상태를 의미한다. 본 도구는 개발자로부터 도구사용 허가를 받아 사용하였다(부록 4).

Valcour(2007)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .93 이었고, 권봉헌과 최현정(2013)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .89 이었다. 본 연구에서 일-가정 균형의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88 이었다.

## 9) 삶의 질

삶의 질 측정도구는 세계보건기구에서 개발한 World Health Quality of Life Assessment Instrument-100(WHOQOL-100) 도구를 민성길 등(2000)이 수정·보완한 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도(WHOQOL-BREF)를 사용하였다. 이 도구는 신체적 건강(7문항), 심리적 건강(6문항), 사회적 관계(3문항), 생활 환경(8문항), 전반적 삶의 질(1문항), 전반적인 건강상태(1문항)로 구성된 6개 영역 26개의 문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도이며, 부정적인 질문에 해당하는 항목(3번, 4번, 26번)은 6점에서 해당 항목의 점수를 뺀 값을 해당 점수로 하여 점수가 높을수록 삶의 질이 높게 계산되도록 하였다. 점수의 범위는 26점~130점이다. 본 도구는 개발자로부터 도구사용 허가를 받아 사용하였다(부록 4).

한국판 WHOQOL-BREF의 Cronbach's  $\alpha$  는 .90 이며, 본 연구에서 삶의 질의 Cronbach's  $\alpha$  는 .94 이었다.

Table 1. Reliability of Measurement Scales

Variables	Scales	Number of items	Reliability (Cronbach's $\alpha$ )
<b>Parenting stress</b>		32	0.93
Typical stress due to the parenting	Korean Parenting Stress Index(KPSI)	12	0.89
Pressures pertaining to the parental role and distress		12	0.90
Guilty to the parenting by others		8	0.85
<b>Occupational stress</b>		23	0.92
Stress related job workload		5	0.81
Stress of professional role		4	0.80
Stress of knowledge and skill	Occupational Stress Scale	3	0.79
Stress of relationship with others		6	0.82
Stress of inappropriate compensation		4	0.86
Stress of night duty		1	–
<b>Family-work Facilitation</b>	Family-Work Facilitation Scale	4	0.75
<b>Work-family Facilitation</b>	Work-family Facilitation Scale	4	0.76
<b>Work-family balance</b>	Work-family Balance Scale	5	0.88
<b>Quality of Life</b>	Korean version of the WHOQOL-BREF	26	0.94

## 5. 자료수집방법

본 연구의 자료 수집은 2017년 7월 1일에서 9월 4일까지 시행되었다. 서울, 경기지역 종합병원에 근무 중인 현직간호사 또는 병원 내 근무자의 협조를 구해 연구 선정기준에 적합한 대상자를 찾아 모집문건을 배부하였다(부록 5). 모집문건을 보고 연구 참여에 자발적으로 동의한 대상자가 있으면 연구자가 직접 방문해서 연구에 대해 설명하고 동의서를 받은 후, 설문지를 배부하여 자료 수집을 시행하였다. 설문작성 후 연구자가 직접 설문지를 회수하였고, 바로 응답이 어려운 대상자에게는 우편료가 선불 지급된 회수 봉투를 함께 배부하여, 설문지 작성 후 우편으로 발송하도록 하였다. 참여한 대상자에게는 소정의 사례품(5000원 상당의 음료쿠폰)을 지급하였다. 총 12개 병원의 250명의 간호사에게 설문지가 배부되었고, 246부의 설문지가 수집되었다.

## 6. 자료분석방법

자료분석은 SPSS/PC 20.0 과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

1) 연구대상자의 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성과 측정 변수에 대한 서술적 특성은 백분율과 빈도, 평균과 편차를 구하였다.

2) 측정 도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's  $\alpha$  값으로 분석하였다.

3) 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성에 따른 양육스트레스, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질 정도는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였다.

4) 측정 변수 간의 상관관계는 피어슨 상관관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석하였다.

5) 표본의 정규성은 SPSS 기술통계의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 이용하여 확인하였다.

6) 구조방정식 모형 분석을 위한 잠재변수의 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 시행하였다.

7) 삶의 질에 대한 경로모형의 적합도 평가와 경로구축은 AMOS 22.0으로 검증하며 모형의 구조경로에 대한 유의성 검정은 최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 이용하였다.

8) 모형의 적합도를 확인하기 위해 카이제곱( $\chi^2$ ), 표준카이제곱(Normed  $\chi^2$ ), 적합도 지수(goodness of fit index, GFI), 보정된 적합도 지수(adjusted goodness of fit index, AGFI), 상대적합지수(comparative normed of fit index, CFI), 표준화 잔차평균자승이중근(standardized root mean square residual, SRMR), 근사오차평균자승의 이중근(root mean squared error of approximation, RMSEA), 표준적합지수(Normed fit index, NFI)로 평가하였다.

9) 삶의 질과 관련된 변인들 간의 직접효과, 간접효과, 총효과에 대한 분석은 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 이용하였다.

## V. 연구결과

### 1. 대상자 특성

#### 1) 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 평균 연령은 34세로, 30세 이상 35세 미만이 105명(45.4%), 35세 이상 40세 미만이 97명(42.0%)로 30대가 전체 연구대상자의 87.4%를 차지하였다. 교육정도는 4년제 간호대학 졸업자가 170명(73.6%)로 가장 많았고, 3년제 간호대학 졸업자가 31명(13.4%), 대학원 졸업 이상이 30명(13.0%)이었다. 가구 월평균 소득은 600만원 이상이 94명(40.7%)로 가장 많았고, 300만원 이상 400만원 미만 46명(19.9%), 400만원 이상 500만원 미만 38명(16.5%) 순이었다(Table 2).

Table 2. General Characteristics of the Participants (N=231)

Variables	Categories	n(%)
Age(yrs)	25-29	14(6.1)
	30-34	105(45.4)
	35-39	97(42.0)
	40-44	13(5.6)
	45-49	2(0.9)
	Mean±SD	34.33±3.42
Level of education	Diploma	31(13.4)
	Bachelor	170(73.6)
	Above Master	30(13.0)
Monthly income of family (10,000won)	<200	3(1.3)
	200-299	4(1.7)
	300-399	46(19.9)
	400-499	38(16.5)
	500-599	46(19.9)
	Above 600	94(40.7)

## 2) 대상자의 양육 특성

연구대상자의 자녀 수는 평균 1.5명이었고, 첫 자녀의 나이는 36개월에서 60개월 미만이 78명(33.8%), 60개월 이상이 73명(31.6%), 12개월 이상 36개월 미만이 71명(30.7%) 순이었다. 자녀 양육의 형태는 부모가 직접 양육하고 출근시간동안 어린이집이나 유치원에서 보육하는 경우가 85명(36.8%)로 가장 많았고, 부모의 출근 시간동안 친인척이나 육아도우미가 집에서 돌보는 경우 47명(20.3%), 조부모나 육아도우미가 함께 살면서 24시간 육아를 지원하는 경우 40명(17.3%) 순이었다. 기타 응답으로는 아이가 어린이집이나 유치원에 오가는 것만 친인척이나 육아도우미의 도움을 받는 경우, 부모의 출근 시간동안만 친인척이나 육아도우미의 집에서 아이를 돌보는 경우가 있었다. 대리양육으로 인한 비용은 100만원 이상이 72명(31.2%)으로 가장 많았고, 대리양육 비용이 들지 않는 경우가 47명(20.3%), 70만원 이상 100만원 미만이 40명(17.3%) 순이었다.

배우자의 양육지지에 대한 만족도는 보통이 105명(45.4%)로 가장 많았고, 만족이 91명(39.4%), 불만족이 35명(15.2%)이었다. 가족이나 주변 사람의 양육도움 만족도는 만족 107명(46.3%), 보통 91명(39.4%), 불만족 33명(14.3%) 순이었다(Table 3).

Table 3. Parenting Characteristics of the Participants (N=231)

Variables	Categories	n(%)
No. of child	Mean±std	1.48±0.55
Age of first child (months)	<12	9(3.9)
	12-35	71(30.7)
	36-59	78(33.8)
	Above 60	73(31.6)
Type of child care	Grandparents or parenting assistants are living together and helping child care	40(17.3)
	Child care teachers caring while parents work	85(36.8)
	Relatives or parenting assistants are caring while parents work	47(20.3)
	Relative or a substitute caregiver are taking full care of their house	23(10.0)
	Other	36(15.6)
Support of husband	Satisfied	91(39.4)
	Moderate	105(45.4)
	Dissatisfied	35(15.2)
Support of others	Satisfied	107(46.3)
	Moderate	91(39.4)
	Dissatisfied	33(14.3)
Costs of child care (10,000won/month)	<30	17(7.4)
	30-49	23(10.0)
	50-69	32(13.8)
	70-99	40(17.3)
	Above 100	72(31.2)
	No cost for child care	47(20.3)



### 3) 대상자의 직업 특성

연구대상자의 직업 특성을 살펴보면, 정규직인 경우가 187명(81%)이었고, 비정규직인 경우가 44명(19%)이었다. 근무 부서는 일반병동 95명(41.2%), 외래 28명(12.1%), 수술장 16명(6.9%), 중환자실 5명(2.2%), 응급실 7명(3.0%), 기타가 80명(34.6%)이었다. 기타라고 응답한 대상자의 근무 부서는 교육실, 임상의학연구소, 정맥주사팀, 회복실 등이 포함되었다. 직위는 일반간호사가 133명(57.6%)로 가장 많았고, 책임간호사가 54명(23.4%), 기타 34명(14.7%), 수간호사 10명(4.3%) 순이었다. 기타라고 응답한 대상자는 진료지원인력(physician assistant; PA)과 연구간호사가 해당되었다.

3교대 근무를 한다고 응답한 대상자는 102명(44.2%)이었고, 근무경력은 10년 이상 15년 미만이 100명(43.4%)로 가장 많았고, 5년 이상 10년 미만이 77명(33.3%), 15년 이상 20년 미만이 28명(12.1%) 이었다. 최근 3개월 이내 병원이나 병동, 부서를 이동한 대상자는 25명(10.8%)이었다(Table 4).

Table 4. Job Characteristics of the Participants (N=231)

Variables	Categories	n(%)
Stability of job	Full-timer with benefits	187(81.0)
	Temporary job	44(19.0)
Department	In patient ward	95(41.2)
	Outpatient department	28(12.1)
	Operating room	16(6.9)
	Intensive care unit	5(2.2)
	Emergency room	7(3.0)
	Other	80(34.6)
Position	Staff nurse	133(57.6)
	Charge nurse	54(23.4)
	Unit manager	10(4.3)
	Other	34(14.7)
3 shifts of work	Yes	102(44.2)
	No	129(55.8)
Total work experience(yrs)	<5	21(9.1)
	5-9	77(33.3)
	10-14	100(43.3)
	15-19	28(12.1)
	Above 20	5(2.2)
Experience of turnover (Recent 3 months)	Yes	25(10.8)
	No	206(89.2)

## 2. 측정변수의 서술적 통계

측정변수의 서술적 통계는 다음과 같다(Table 5). 양육스트레스의 평균 점수는 103.04점이고 양육으로 인한 일상적 스트레스는 평균 42.41점, 부모 역할에 대한 부담감 및 디스트레스는 평균 37.39점, 타인양육에 대한 죄책감은 평균 23.24점이었다. 직무스트레스의 평균 점수는 78.31점이었고, 세부 요인 중 업무량 과중이 평균 17.80점, 전문직으로서의 역할 갈등이 평균 13.28점, 전문지식과 기술의 부족이 평균 9.81점, 대인관계 스트레스가 평균 20.72점, 부적절한 대우와 보상이 평균 13.36점, 밤근무가 평균 3.34점이었다.

가정-일 축진은 평균 15.00점, 일-가정 축진은 평균 13.35점으로 가정-일 축진이 일-가정 축진보다 높게 나타났다. 일-가정 균형은 평균 14.81점이었고, 삶의 질은 평균 81.73점이었다.

Table 5. Descriptive Statistics of the Observed Variables (N=231)

Variables	Possible Range	Min	Max	Mean $\pm$ std
<b>Parenting stress</b>	32-160	53	148	103.04 $\pm$ 19.03
Typical stress due to the parenting	12-60	20	55	42.41 $\pm$ 8.04
Pressures pertaining to the parental role and distress	12-60	14	58	37.39 $\pm$ 8.71
Guilty to the parenting by others	8-40	8	37	23.24 $\pm$ 6.05
<b>Occupational stress</b>	23-115	40	108	78.31 $\pm$ 13.80
Stress related job workload	5-25	7	25	17.80 $\pm$ 3.69
Stress of professional role	4-20	6	20	13.28 $\pm$ 3.02
Stress of knowledge and skill	3-15	4	15	9.81 $\pm$ 2.49
Stress of relationship with others	6-30	7	29	20.72 $\pm$ 4.06
Stress of inappropriate compensation	4-20	6	20	13.36 $\pm$ 3.46
Stress of night duty	1-5	1	5	3.34 $\pm$ 1.36
<b>Family-work facilitation</b>	4-20	9	20	15.00 $\pm$ 2.49
<b>Work-family facilitation</b>	4-20	7	20	13.35 $\pm$ 2.75
<b>Work-family balance</b>	5-25	5	25	14.81 $\pm$ 3.32
<b>Quality of life</b>	26-130	54.07	119.43	81.73 $\pm$ 12.76

### 3. 일반적 특성, 양육 특성, 직업 특성에 따른 측정 변수의 차이

일반적 특성에 따른 각 측정변수의 차이를 분석한 결과, 대상자의 나이에 따라 양육스트레스와 가정-일 축진이 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 교육수준에 따라 양육스트레스와 직무스트레스가 유의한 차이를 보였다. 가구 월평균 소득에 따라서는 직무스트레스와 가정-일 축진, 일-가정 축진이 유의한 차이를 보였다(Table 6).

양육 특성에 따른 각 측정변수의 차이를 분석한 결과, 첫 자녀의 연령에 따라 직무스트레스와 삶의 질이 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 배우자 양육지지 만족도에 따라 양육스트레스, 직무스트레스, 가정-일 축진, 일-가정 축진, 일-가정 균형, 삶의 질 모두 유의한 차이를 나타내었다. 가족이나 주변 사람의 양육도움 만족도와 관련해서 가정-일 축진을 제외한 양육스트레스, 직무스트레스, 일-가정 축진, 일-가정 균형, 삶의 질이 유의한 차이를 보였다. 월평균 대리양육비에 따라서는 직무스트레스가 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다(Table 7).

직업 특성에 따른 각 측정변수의 차이를 살펴보면, 정규직 여부에 따라 일-가정 축진이 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 근무부서에 따라서 가정-일 축진, 일-가정 축진, 일-가정 균형, 삶의 질이 유의한 차이를 보였다. 대상자의 직위에 따라서는 양육스트레스, 일-가정 축진이 유의한 차이를 보였고, 3교대 유무에 따라 양육스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질이 유의한 차이를 나타내었다(Table 8).

Table 6. Difference of the Observed Variables according to General Characteristics

(N=231)

Variables	Categories(n)	Parenting stress		Occupational stress		Family-work facilitation		Work-family facilitation		Work-family balance		Quality of Life	
		Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F
Age (yrs)	25-29 <sup>a</sup>	109.79±10.24		84.14±14.40		13.14±2.68		13.21±2.86		14.50±3.61		86.57±12.74	
	30-34 <sup>b</sup>	100.95±19.75		76.18±12.60		15.00±2.25		12.90±2.78		14.70±3.41		90.21±12.79	
	35-39 <sup>c</sup>	105.96±18.58	2.95*	80.03±14.30	2.30	15.16±2.57	2.54*	13.71±2.73	1.64	14.90±3.33	.21	89.41±13.85	1.01
	40-44 <sup>d</sup>	94.92±15.62	a,c>e	78.77±14.56		15.54±2.88	e>a	14.31±2.32		15.00±2.61		89.46±12.81	
	45-49 <sup>e</sup>	77.00±33.94		63.00±26.87		16.50±3.54		14.50±2.12		16.50±2.12		106.00±2.83	
Level of education	Diploma <sup>a</sup>	114.81±11.89		84.42±12.32		14.45±2.94		13.87±2.78		15.35±3.30		86.10±15.29	
	Bachelor <sup>b</sup>	99.48±19.55	12.79***	76.51±12.75	5.94**	15.05±2.43	1.00	13.24±2.54	0.73	14.68±3.33	.59	90.05±12.84	1.61
	Above Master <sup>c</sup>	111.10±14.43	a,c>b	82.23±18.21	a>b	15.30±2.28		13.47±3.73		14.97±3.33		91.83±12.87	
Monthly income (million won)	<200 <sup>a</sup>	108.00±0.00		61.00±0.00		12.00±0.00		12.00±0.00		13.00±0.00		87.67±0.58	
	200-299 <sup>b</sup>	113.00±16.06		68.50±13.08		13.50±3.00		13.50±3.00		14.25±1.50		78.00±10.86	
	300-399 <sup>c</sup>	103.63±20.36		79.50±11.78	2.38*	14.46±2.11	3.35**	11.91±2.18	4.03**	14.65±2.87		86.93±11.85	
	400-499 <sup>d</sup>	96.89±17.48	1.55	76.21±13.23	c,f>a	14.32±2.48	f,e>a	13.18±2.75	f>c	14.53±2.54	.49	91.71±11.13	1.46
	500-599 <sup>e</sup>	107.30±14.89		76.22±15.39		15.43±2.04		13.83±2.79		14.65±3.91		89.30±13.91	
	Above 600 <sup>f</sup>	102.57±20.68		80.57±13.82		15.49±2.71		13.93±2.79		15.15±3.60		91.12±14.29	

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

Table 7. Difference of the Observed Variables according to Parenting Characteristics

(N=231)

Variables	Categories(n)	Parenting stress		Occupational stress		Family-work facilitation		Work-family facilitation		Work-family balance		Quality of Life	
		Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F
Age of first child (month)	1-11 <sup>a</sup>	101.33±23.97		77.78±21.34		14.22±2.91		12.78±1.86		15.56±2.46		88.78±15.10	
	12-35 <sup>b</sup>	99.68±20.78	1.72	78.83±12.90	5.01**	15.27±2.30	0.95	13.48±2.77	0.96	15.34±3.42	2.07	91.97±15.00	4.43**
	36-59 <sup>c</sup>	102.81±14.34		74.01±13.07	d>c	15.12±2.59		13.65±3.13		14.94±3.45		92.03±11.47	c>d
	Above 60 <sup>d</sup>	106.78±20.67		82.47±13.26		14.71±2.50		12.97±2.36		14.05±3.09		85.27±11.96	
Type of child care	Parenting assistants living together	99.33±18.51		75.78±12.97		15.38±2.19		13.78±2.33		14.80±3.59		92.58±11.08	
	Child care teachers caring	103.21±21.18		79.13±15.45		14.64±2.28		13.26±2.69		14.74±3.17		88.73±12.84	
	Parenting assistants caring	103.47±17.12	1.34	76.81±13.56	2.13	14.94±2.57	0.96	13.45±3.14	0.79	14.06±4.15	1.23	88.09±17.26	0.85
	Relative caring for all day	99.48±20.40		74.91±11.23		15.43±2.83		13.70±2.12		15.57±2.13		91.17±14.29	
	Other	108.50±14.79		83.33±11.22		15.25±2.91		12.75±3.15		15.44±2.66		90.28±8.93	
Support of husband	Satisfied <sup>a</sup>	93.41±20.43	23.97*** b, c>a	75.23±13.92	4.01*	16.18±2.32	19.63*** a>c,b	14.00±2.52	4.50*	16.20±3.05	23.91*** a>b>c	96.92±12.64	29.03***
	Moderate <sup>b</sup>	108.19±15.19		80.70±13.63	b>a	14.18±2.16		12.85±2.78	a>b	14.50±2.95		86.10±11.08	a>b,c
	Dissatisfied <sup>c</sup>	112.66±14.57		79.14±12.82		14.40±2.69		13.17±2.98		12.11±3.25		82.03±12.03	
Support of others	Satisfied <sup>a</sup>	96.01±17.85	15.40*** b, c>a	76.13±13.11		15.34±2.46		13.71±2.82	4.968**	15.57±3.46	6.38** a>c	93.78±13.11	
	Moderate <sup>b</sup>	108.74±16.99		79.04±13.91	3.76* c>a	14.71±2.29	1.84	12.67±2.27	c>b	14.37±2.69		87.38±12.27	11.39***
	Dissatisfied <sup>c</sup>	110.15±20.63		83.36±14.57		14.70±2.98		14.06±3.35		13.52±3.87		83.21±12.25	a>b,c
Costs of child care (million won/month)	<30 <sup>a</sup>	100.47±21.18		70.06±13.06		14.00±1.90		13.65±2.55		14.06±3.11		87.29±13.11	
	30-49 <sup>b</sup>	106.91±12.72		80.74±9.47		15.17±3.34		13.35±2.81		15.00±1.98		89.87±10.91	
	50-69 <sup>c</sup>	105.75±19.85	0.56	79.56±15.75	2.41*	14.97±2.47	0.80	12.47±3.53	0.84	15.97±3.79	1.99	89.19±13.32	0.56
	70-99 <sup>d</sup>	101.60±23.02		82.53±13.75	b,d>a	14.85±2.78		13.60±2.95		15.55±3.73		88.78±16.91	
	Above 100 <sup>e</sup>	101.38±18.55		76.79±12.36		15.29±2.25		13.38±2.38		14.19±3.47		91.76±12.45	
	No cost <sup>f</sup>	104.02±17.57		78.00±15.46		14.98±2.31		13.60±2.58		14.49±2.74		88.70±12.08	

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

Table 8. Difference of the Observed Variables according to Job Characteristics

(N=231)

Variables	Categories(n)	Parenting stress		Occupational stress		Family-work facilitation		Work-family facilitation		Work-family balance		Quality of Life	
		Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F
Stability of job	Full-timer <sup>a</sup>	102.21±18.99	-1.38	78.61±12.59	0.69	15.01±2.43	0.07	13.16±2.75	-2.25*	14.71±3.44	-.94	90.01±13.59	.62
	Temporary job <sup>b</sup>	106.59±19.00		77.02±18.20		14.98±2.76		14.18±2.62		15.23±2.77		88.64±11.60	
Department	In patient ward <sup>a</sup>	106.03±18.18	1.89	78.49±12.36	0.50	14.68±2.33	3.15**	12.61±2.56	6.10***	14.27±3.16	3.03*	85.77±12.65	6.68***
	OPD <sup>b</sup>	95.29±21.07		78.57±10.13		15.46±2.57		14.32±3.15		16.50±4.15		97.61±14.21	
	Operating room <sup>c</sup>	108.38±20.05		82.00±8.96		16.00±2.37		14.75±2.72		14.75±3.17		89.75±11.53	
	Intensive care unit <sup>d</sup>	105.80±5.31		81.00±5.66		11.60±0.89		9.40±3.36		16.20±5.22		90.00±6.20	
	Emergency room <sup>e</sup>	99.86±13.50		81.00±11.15		15.29±3.77		13.43±1.81		17.14±2.19		106.43±6.27	
	Other <sup>f</sup>	101.25±19.36		76.86±17.48		15.20±2.43		13.85±2.45		14.56±2.95		90.25±12.40	
Position	Staff nurse <sup>a</sup>	102.25±18.12	2.96*	77.23±12.67	2.02	14.77±2.25	1.89	12.80±2.78	4.33**	14.67±3.31	.43	88.86±13.04	1.28
	Charge nurse <sup>b</sup>	108.37±16.15		82.28±11.97		15.63±2.75		14.04±2.79		14.72±3.51		90.31±13.63	
	manager <sup>c</sup>	91.20±18.86		78.00±9.61		15.60±3.03		14.00±2.11		15.40±3.44		97.10±11.69	
	Others <sup>d</sup>	101.18±24.48		76.32±19.89		14.74±2.69		14.21±2.29		15.29±3.12		90.15±13.50	
3 shifts of work	Yes <sup>a</sup>	107.04±16.43	2.88**	79.67±12.14	1.33	14.67±2.63	-1.82	12.45±2.71	-4.61***	14.42±3.33	-1.57	86.13±13.30	-3.81***
	No <sup>b</sup>	99.88±20.37		77.24±14.95		15.26±2.34		14.06±2.58		15.11±3.29		92.61±12.48	
Total work experience (yrs)	<5	104.81±19.49	1.07	77.95±16.65	1.18	13.90±2.59	1.39	12.53±2.14	0.61	15.00±3.19	1.41	89.00±11.69	0.32
	5-9	98.90±21.81		76.27±13.77		15.29±2.26		13.40±2.84		15.23±3.29		90.91±14.08	
	10-14	105.54±17.47		78.64±13.45		14.99±2.51		13.41±2.95		14.27±3.59		89.24±13.50	
	15-19	101.21±16.36		81.86±13.48		15.18±2.70		13.68±2.09		15.54±2.55		89.68±10.88	
	Above 20	104.40±11.74		84.80±6.38		14.40±3.29		13.00±3.08		14.00±0.71		85.60±15.57	
Experience of turnover	Yes	105.56±20.28	0.70	81.28±11.13	1.14	14.60±2.52	-0.85	12.36±2.41	-1.92	14.48±2.49	-.52	86.88±12.22	-1.15
	No	102.74±18.90		77.95±14.07		15.05±2.48		13.47±2.77		14.84±3.41		90.10±13.33	

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001



## 4. 가설적 모형 검증

### 1) 표본의 정규성

본 연구에서는 표본의 정규성을 점검하기 위하여 일변량 정규성을 확인하였다. 그 결과 모든 변수의 왜도(skewness)와 첨도는 절대값이 1.96을 초과하지 않아 표본의 일변량 정규성의 가정을 만족하였다(Table 9). 일변량 정규성 검토를 통해 큰 문제가 없다면 다변량 정규성의 가정이 충족되는 것으로 보아도 큰 무리가 없다(임동훈, 2017). 따라서 표본의 크기가 200이상이고 일변량 정규성을 만족하였으므로 모수를 추정하기 위해 최대우도법(Maximum likelihood, ML)을 선택하였다.

Table 9. Normality of the Observed Variables (N=231)

Variables	Mean±SD	Skewness	Kurtosis
<b>Parenting stress</b>	103.04±19.03	-0.56	0.00
Typical stress due to the parenting	42.41±8.04	-0.68	-0.42
Pressures pertaining to the parental role and distress	37.39±8.71	-0.15	-0.08
Guilty to the parenting by others	23.24±6.05	-0.13	-0.10
<b>Occupational stress</b>	78.31±13.80	-0.14	-0.21
Stress related job workload	17.80±3.69	-0.42	0.10
Stress of professional role	13.28±3.02	-0.14	-0.14
Stress of knowledge and skill	9.81±2.49	-0.05	-0.63
Stress of relationship with others	20.72±4.06	-0.41	0.79
Stress of inappropriate compensation	13.36±3.46	0.03	-0.66
Stress of night duty	3.34±1.36	-0.31	-1.05
<b>Family-work facilitation</b>	15.00±2.49	0.03	-0.37
<b>Work-family facilitation</b>	13.35±2.75	0.10	-0.43
<b>Work-family balance</b>	14.81±3.32	-0.20	0.40
<b>Quality of Life</b>	81.73±12.76	-0.06	-0.56

## 2) 측정변수간의 다중공선성

측정변수 간 상관관계를 평가하기 위하여 다중공선성을 확인하였다 (Table 10). 일반적으로 측정변수간의 상관관계가 .7 이상이면 변수 간에 매우 강한 상관관계가 있는 것으로 여겨진다(우종필, 2012). 본 연구의 측정변수들은 상관관계의 절대값이 모두 .7 이하로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 검증되었고 구조방정식 모델링 분석을 위한 최종 자료로 사용가능함이 확인되었다.

측정변수 간 상관관계를 살펴보면, 본 연구의 주요 내생변수인 삶의 질은 양육스트레스 중 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 높을수록 ( $r=-.42$ ), 부모의 역할에 대한 부담감 및 디스트레스(distress)가 높을수록 ( $r=-.49$ ), 타인양육에 대한 죄책감이 클수록( $r=-.35$ )과 낮은 것으로 나타났고, 직무스트레스 중 업무량 과중 스트레스가 높을수록( $r=-.20$ ), 부적절한 대우와 보상에 대한 스트레스가 높을수록( $r=-.23$ ), 밤 근무로 인한 스트레스가 높을수록( $r=-.16$ ) 삶의 질은 낮은 것으로 나타났다. 또한 일-가정 축진이 높을수록( $r=.43$ ), 가정-일 축진이 높을수록( $r=.47$ ), 일-가정 균형이 높을수록( $r=.63$ ) 삶의 질은 높은 것으로 나타났다.

Table 10. Correlation of the Observed Variables

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	y1	y2	y3	y4
x1	1.00												
x2	.59***	1.00											
x3	.50***	.52***	1.00										
x4	.34***	.37***	.37***	1.00									
x5	.38***	.41***	.29***	.57***	1.00								
x6	.25***	.38***	.27***	.50***	.66***	1.00							
x7	.18**	.33***	.26***	.52***	.56***	.57***	1.00						
x8	.31***	.40***	.24***	.40***	.53***	.39***	.42***	1.00					
x9	.32***	.27***	.20**	.46***	.40***	.30***	.41***	.52***	1.00				
y1	-.18**	-.04	-.11	-.13	.06	-.06	-.01	.08	-.03	1.00			
y2	-.18**	-.20**	-.13	-.00	-.01	-.13	-.04	-.04	-.01	.54***	1.00		
y3	-.34***	-.28***	-.17	-.11	.02	-.11	.03	-.19**	-.10	.32***	.28***	1.00	
y4	-.42***	-.49***	-.35***	-.20**	-.04	-.09	-.06	-.23***	-.16*	.43***	.47***	.63***	1.00

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

x1: Typical stress due to the parenting, x2: Pressures pertaining to the parental role and distress, x3: Guilty to the parenting by others, x4: Stress related job workload, x5: Stress of professional role, x6: Stress of knowledge and skill, x7: Stress of relationship with others(cowoker, Dr., patient), x8: Stress of inappropriate compensation, x9: Stress of night duty, y1: Family-work facilitation, y2: Work-family facilitation, y3: Work-family balance, y4: Quality of life

### 3) 잠재변수의 타당성 평가

확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 통해 잠재변수의 판별타당도를 검증하였다. 판별타당성 검증의 경우, 모든 변수들 간 검증이 힘들기 때문에 일반적으로 개념적으로 유사하거나 변수 간 상관이 가장 높은 쌍을 선택해서 대표적으로 검증한다. 가장 높은 변수 간 상관을 선택한 이유는 상관이 높을수록 판별타당성이 떨어질 확률이 높기 때문이다 (우종필, 2012).

양육스트레스에 대한 판별타당도는 다음과 같다(Table 11). 변수 간 상관이 가장 높은 ‘자녀양육으로 인한 일상적 스트레스<->부모의 역할에 대한 부담감 및 디스트레스(distress)’를 적용시켜보면, 두 변수의 상관계수는 0.595이므로  $(0.595)^2 = 0.354$ 이고, 자녀양육의 AVE는 0.573, 부모역할의 AVE는 0.424이다. 두 AVE 값 모두 상관계수의 제곱보다 크므로 판별타당성이 있는 것으로 나타났다.

Table 11. Discriminant Validity of the Parenting Stress

	x1	x2	x3	AVE
x1	1			0.573
x2	<b>0.595</b>	1		0.424
x3	0.421	0.465	1	0.393

x1: Typical stress due to the parenting, x2: Pressures pertaining to the parental role and distress, x3: Guilty to the parenting by others

직무스트레스에 대한 판별타당도는 다음과 같다(Table 12). 변수 간 상관이 가장 높은 ‘전문직으로서의 역할 갈등<->전문지식과 기술의 부족’을 적용시켜보면, 두 변수 간의 상관계수는 0.817이므로  $(0.817)^2 = 0.667$ 이고, 전문직으로서의 역할 갈등의 AVE는 0.544, 전문지식과 기술의 부족의 AVE는 0.561이다. 두 AVE 값이 상관계수의 제곱보다 작기 때문에 판별

타당성이 없는 것으로 나타났다.

Table 12. Discriminant Validity of the Occupational Stress

	x4	x5	x6	x7	x8	AVE
x4	1					0.477
x5	0.703	1				0.544
x6	0.638	<b>0.817</b>	1			0.561
x7	0.511	0.612	0.601	1		0.477
x8	0.364	0.520	0.389	0.308	1	0.588

x4: Stress related job workload, x5: Stress of professional role, x6: Stress of knowledge and skill, x7: Stress of relationship with others(cowoker, Dr., patient), x8: Stress of inappropriate compensation

일-가정 축진에 대한 판별타당도는 다음과 같다(Table 13). 일-가정 축진과 가정-일 축진간 상관계수는 0.461이므로  $(0.628)^2 = 0.394$ 이고, 일-가정 축진의 AVE는 0.526, 가정-일 축진의 AVE는 0.535이다. 두 AVE 값 모두 상관계수의 제곱보다 크므로 판별타당성이 있는 것으로 나타났다.

Table 13. Discriminant Validity of the Work-Family Facilitation

	Work-family facilitation	Family-work facilitation	AVE
Work-family facilitation	1		0.526
Family-work facilitation	<b>0.628</b>	1	0.535

#### 4) 가설적 모형의 적합도 검정 및 모형 수정

가설적 모형의 적합도는 자유도와 적합도 지수로 평가하였다. 모형이 식별가능하기 위해서는 정보의 수가 추정되는 모수의 수보다 많거나 같아야 하는데, 이는 자유도가 0보다 큼으로 검증될 수 있다(김계수, 2010). 본 연구의 가설적 모형의 검증결과 자유도는 57로 제시된 가설적 모형이 식별 가능함을 확인하였다.

적합지수 중  $\chi^2$ ,  $\text{normed}\chi^2$ , GFI, AGFI, CFI, NFI, SRMR과 RMSEA를 확인한 결과 가설적 모형의 적합지수는  $\chi^2=241.124(p<.001)$ ,  $\text{normed}\chi^2=4.230$ , GFI=.874, AGFI=.798, CFI=.845, NFI=.810, SRMR=.085, RMSEA=.119로 대체로 권장 적합지수에 도달하지 못한 것으로 검증되어 가설적 모형을 수정하였다.

모형의 적합도를 높이기 위해 수정지수(Modification Indices, MI)를 확인하고 수정지수가 높은 오차항에 양방향 인과관계를 설정하였다(우종필, 2012). 내생잠재변수의 측정오차 ‘e8↔e9(MI=19.858)’ 간에 공분산 관계를 설정하고, 내생잠재변수의 구조오차 ‘d1↔d2(MI=65.509)’ 간에 공분산 관계를 설정하였다(Figure 6).

모형 수정 후 적합도 지수는  $\chi^2=143.588(p<.001)$ ,  $\text{normed}\chi^2=2.611$ , GFI=.916, AGFI=.861, CFI=.926, NFI=.887, SRMR=.056, RMSEA=.084로 대체로 권장 적합지수에 도달하여 가설적 모형보다 적합지수가 향상되었다(Table 14).

Table 14. Model Fit of the Hypothetical Model and the Modified Model

Indices	$\chi^2(p)$	df	normed $\chi^2$	GFI	AGFI	CFI	NFI	SRMR	RMSEA
Reference			$\leq 3$	.90-1	.90-1	.90-1	.90-1	$\leq .08$	$\leq .08$
Hypothetical model	241.124 ( $<.001$ )	57	4.230	.874	.798	.845	.810	.085	.119
Modified model	143.588 ( $<.001$ )	55	2.611	.916	.861	.926	.887	.056	.084

## 5) 수정모형의 분석

본 연구에서 수정모형에 대한 모수치는 다음과 같다(Table 15). 수정모형의 분석 결과, 양육스트레스에서 가정-일 촉진 경로( $t=-2.790$ ,  $p=.005$ ), 직무스트레스에서 일-가정 촉진 경로( $t=-0.742$ ,  $p=.045$ ), 양육스트레스에서 일-가정 균형 경로( $t=-4.303$ ,  $p<.001$ ), 가정-일 촉진에서 일-가정 균형 경로( $t=0.863$ ,  $p=.041$ ), 일-가정 촉진에서 일-가정 균형으로 가는 경로( $t=3.639$ ,  $p<.001$ )가 통계적으로 유의하였고, 양육스트레스에서 삶의 질로 가는 경로( $t=-6.007$ ,  $p<.001$ ), 가정-일 촉진에서 삶의 질로 가는 경로( $t=3.630$ ,  $p<.001$ ), 일-가정 촉진에서 삶의 질로 가는 경로( $t=2.652$ ,  $p=.008$ ), 일-가정 균형에서 삶의 질로 가는 경로( $t=8.466$ ,  $p<.001$ )가 통계적으로 유의하였다.

따라서 총 11개의 경로 중 9개의 경로가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다, 삶의 질은 양육스트레스, 가정-일 촉진, 일-가정 촉진, 일-가정 균형에 의해 64.7% 설명되었다. 이상의 결과에 대한 수정모형의 경로 도형은 Figure 6과 같다.



Table 15. Standardized Estimates of the Modified Model

Endogenous variable	Exogenous variable	Standardized Estimates	C.R. (t-value)	P	SMC
Family-work facilitation	Parenting tress	-.186	-2.790	.005	0.035
Work-family facilitation	Occupational stress	-.048	-0.742	.045	0.002
Work-family balance	Parenting tress	-.419	-4.303	<.001	0.214
	Occupational stress	.186	2.048	.388	
	Family-work facilitation	.063	0.863	.041	
	Work-family facilitation	.258	3.639	<.001	
Quality of Life	Parenting stress	-.496	-6.007	<.001	0.647
	Occupational stress	.214	3.160	.060	
	Family-work facilitation	.186	3.630	<.001	
	Work-family facilitation	.136	2.652	.008	
	Work-family balance	.423	8.466	<.001	

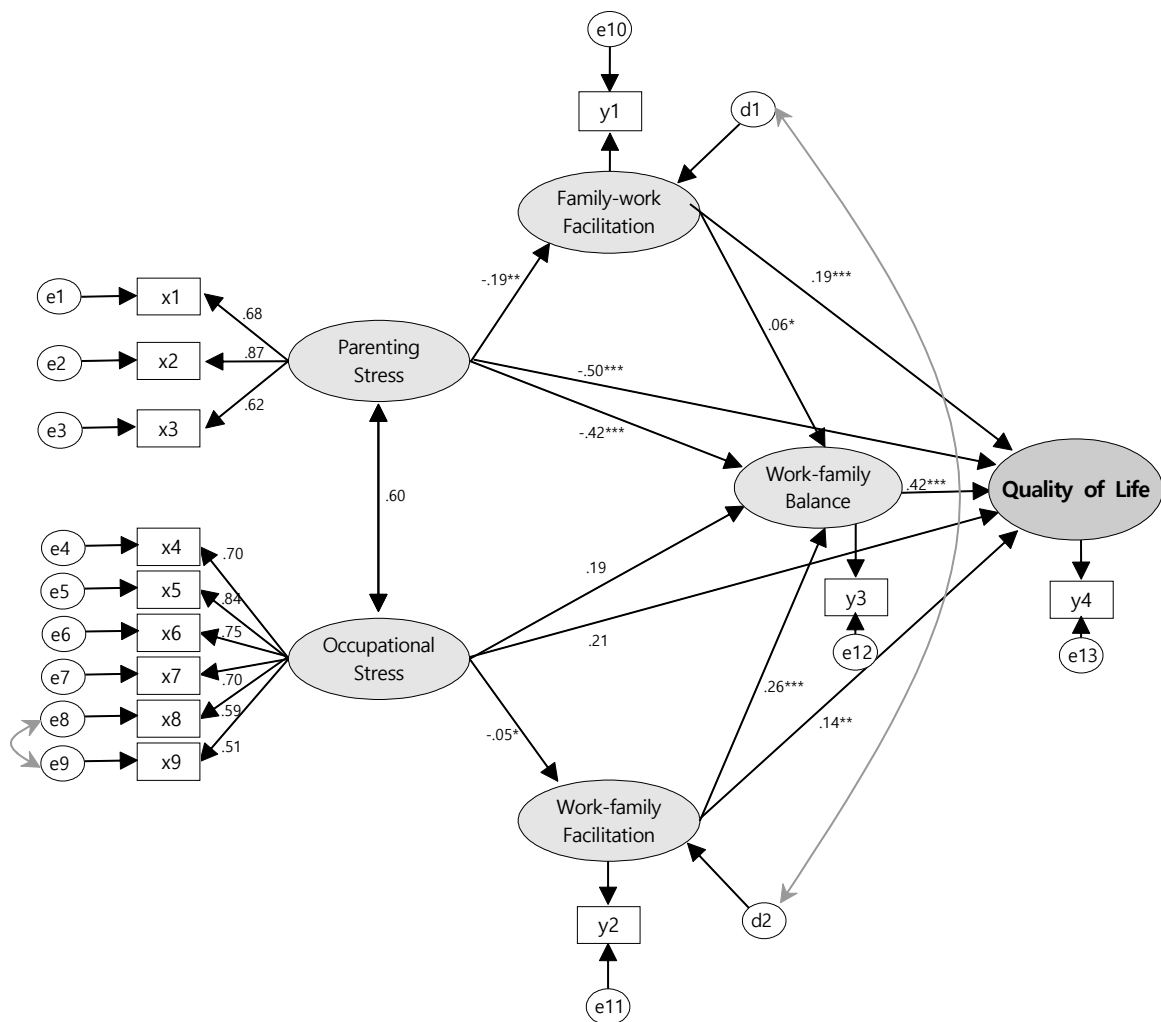


Figure 6. Path diagram of the modified model

- x1: Typical stress due to the parenting
- x2: Pressures pertaining to the parental role and distress
- x3: Guilty to the parenting by others
- x4: Stress related job workload
- x5: Stress of professional role
- x6: Stress of knowledge and skill
- x7: Stress of relationship with others(cowoker, Dr., patient)
- x8: Stress of inappropriate compensation
- x9: Stress of night duty
- y1: Family-work Facilitation
- y2: Work-family Facilitation
- y3: Work-family Balance
- y4: Quality of Life

## 6) 수정모형의 효과 분석

외생변수들이 내생변수에 미치는 직접효과, 간접효과, 총효과의 결과는 다음과 같다(Table 16).

가정-일 촉진에 대한 양육스트레스의 직접효과와 총효과는 통계적으로 유의하였고, 일-가정 촉진에 대한 직무스트레스의 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하였다. 일-가정 균형에 대해서는 양육스트레스의 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하였고, 가정-일 촉진과 일-가정 촉진은 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하였다.

삶의 질에 대해서는 양육스트레스와 일-가정 촉진의 직접효과, 간접효과, 총효과 모두 통계적으로 유의한 결과를 나타내었고, 가정-일 촉진과 일-가정 균형은 직접효과와 총효과에서 통계적으로 유의한 결과를 보였다.

Table 16. Standardized Direct, Indirect and Total Effects of the Modified Model

Endogenous variable	Exogenous variable	Standardized direct effects( <i>p</i> )	Standardized indirect effects( <i>p</i> )	Standardized total effects( <i>p</i> )
Family-work facilitation	Parenting tress	-0.186(.005)	–	-0.186(.005)
Work-family facilitation	Occupational stress	-0.048(.045)	–	-0.048(.045)
Work-family balance	Parenting stress	-0.419(<.001)	-0.012(.310)	-0.431(.007)
	Occupational stress	0.186(.338)	-0.012(.534)	0.174(.651)
	Family-work facilitation	0.063(.041)	–	0.063(.041)
	Work-family facilitation	0.258(<.001)	–	0.258(<.001)
Quality of Life	Parenting stress	-0.496(<.001)	-0.217(0.003)	-0.713(0.010)
	Occupational stress	0.214(0.060)	0.067(0.079)	0.281(0.080)
	Family-work facilitation	0.186(<.001)	0.027(0.381)	0.213(0.004)
	Work-family facilitation	0.136(0.008)	0.109(0.012)	0.245(0.016)
	Work-family balance	0.423(<.001)	–	0.423(<.001)

## 5. 연구가설의 검증

본 연구에서는 총 11개의 가설 중 9개의 가설이 모형 검증 과정에서 지지되었다.

### 1) 가정-일 축진을 내생변수로 하는 가설

가설 1. 양육스트레스는 일-가정 축진에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과와 총효과 모두 통계적으로 유의하여 지지되었다.

### 2) 일-가정 축진을 내생변수로 하는 가설

가설 2. 직무스트레스는 일-가정 축진에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과와 총효과 모두 통계적으로 유의하여 지지되었다.

### 3) 일-가정 균형을 내생변수로 하는 가설

가설 3. 양육스트레스는 일-가정 균형에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하여 지지되었다.

가설 4. 직무스트레스는 일-가정 균형에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과, 간접효과, 총효과 모두 통계적으로 유의하지 않아 기각되었다.

가설 5. 가정-일 축진은 일-가정 균형에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하여 지지되었다.

가설 6. 일-가정 축진은 일-가정 균형에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하여 지지되었다.

#### 4) 삶의 질을 내생변수로 하는 가설

가설 7. 양육스트레스는 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과, 간접효과, 총효과 모두 통계적으로 유의하여 지지되었다.

가설 8. 직무스트레스는 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과, 간접효과, 총효과 모두 통계적으로 유의하지 않아 기각되었다.

가설 9. 가정-일 축진은 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하여 지지되었다.

가설 10. 일-가정 축진은 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과, 간접효과, 총효과 모두 통계적으로 유의하여 지지되었다.

가설 11. 일-가정 균형은 삶의 질에 영향을 미칠 것이다.

: 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하여 지지되었다.

## VI. 논의

본 연구는 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악하여 가설적 모형을 구축한 후 타당성을 검증하기 위해서 시도되었다. 본 연구 결과를 토대로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 모형의 타당성을 살펴본 후, 변수들 간의 관련성과 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 향상을 위한 방안에 대해 논의하고자 한다.

### 1. 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 구조모형의 적합성과 의의

본 연구 모형은 스트레스 모델에 최근 연구 경향을 반영한 일-가정 균형 모델을 접목하여, 일-가정 양립이 특히 중요한 쟁점이 되는 영유아 자녀를 둔 간호사를 대상으로 삶의 질 경로 구축을 시도한 첫 연구라는 점에서 의의가 있다.

본 연구결과, 가설적 모형의 적합도 지수가 권장수준에 조금 미달하여 수정지수가 높은 오차항에 양방향 인과관계를 추가하여 가설적 모형을 수정하였다. 수정 후 모형의 적합도는  $\chi^2=143.588(p<.001)$ ,  $\text{normed}\chi^2=2.611$ ,  $\text{GFI}=.916$ ,  $\text{AGFI}=.861$ ,  $\text{CFI}=.926$ ,  $\text{NFI}=.887$ ,  $\text{SRMR}=.056$ ,  $\text{RMSEA}=.084$ 로 권장 적합지수에 도달하였고, 총 11개의 경로가설 중 9개의 경로가설이 지지되었다. 또한 삶의 질에 대해 64.7%의 설명력을 보였다.

구조모형을 이용하여 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질을 다룬 국내외 선행연구는 없어 직접 비교하기에 한계가 있으나, 국내 선행연구에서 문화-일-건강 모델로 임상간호사의 직장 삶의 질에 대한 연구(김미지와 류은정, 2015)와 촉진-성과 모델을 기초로 기혼간호사의 삶의 만족을 본 연구(김현옥, 2015)와 비교하면 다음과 같다. 김미지와 류은정(2015)의

연구에서는 근로자의 건강, 조직의 건강, 사회적지지, 조직문화가 임상간호사의 직장 삶의 질을 69%의 설명하는 것으로 나타났고, 김현옥(2015)의 연구에서 가정-일 촉진과 직무만족, 감정고갈이 삶의 만족을 45.6% 설명하는 것으로 나타났다. 선행연구에서는 간호사의 삶의 질을 직장이나 조직내에서의 삶에 초점을 두어 관련 변수들을 파악했다는 점에서 본 연구와 차이가 있다. 본 연구에서는 기혼간호사의 삶의 질을 직장이나 조직내에서의 삶 뿐만 아니라 가정 생활에서의 스트레스와 일-가정의 균형 측면 모두 고려하였다는 점에서 중요한 의의가 있다. 또한 선행연구 모두 간호사의 삶의 질 혹은 삶의 만족에 영향을 미치는 요인을 구조모형 분석을 통해 검증했다는 점에서 본 연구 모형의 설명력 64.7%는 수용 가능한 것으로 판단된다.

따라서 본 연구 모형은 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질을 예측하기에 비교적 적합한 모형으로 판단되며, 간호사의 직장과 가정 간의 균형 및 삶의 질과 관련된 추후 연구에서 유용한 자료로 활용될 수 있고 나아가 기혼취업여성의 삶의 질과 관련된 선행연구 자료로도 활용될 수 있을 것이다.

맞벌이 부부가 우리사회에 차지하는 비중이 늘어나고 보편화됨에 따라 기혼취업여성의 직장생활과 가정생활의 균형 잡힌 삶은 중요한 사회적 이슈가 되었다. 일-가정 균형은 개인과 가족 차원에서는 맞벌이 여성의 경제 활동 참여를 지속시키면서 육아를 비롯한 가정생활을 조화롭게 하여 개인의 삶의 질을 개선하고, 국가차원에서는 저출산·고령화의 심화 가운데 우수한 여성인적자원을 최대한 활용하여 국가경쟁력을 높이는데 있어 중요한 요소이다(김난주와 권태희, 2009). 본 연구에서도 구조모형 분석 결과 일-가정 균형이 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타나면서 이러한 사실을 입증하였다. 또한 가정-일 촉진과 일-가정 촉진이 일-가정 균형과 삶의 질을 높이는데 영향을 미치는 점에 주목하여 일과 가정 사이의 갈등을 줄이는 것뿐만 아니라 가정과 일 사이



의 관계를 촉진시킬 수 있는 요소들에도 관심을 가져야 함을 확인할 수 있었다. Greenhaus와 Powell(2006)이 직장의 역할확대에서 얻게 되는 다양한 경험이나 기회 등이 가정생활을 하는데 유연하게 되고, 또한 가정에서 아이를 돌보거나 배우자를 비롯한 가족과의 생활에서 얻게 된 경험, 기술 등 다양한 경험들이 직장생활을 수월하게 하는데 촉진이 될 수 있다고 한 바와 같이, 기혼간호사들이 양육스트레스와 직무스트레스에도 불구하고 가정과 일을 양립하고 행복한 삶을 유지할 수 있도록 하는 촉진 요소를 파악하고 이를 위한 중재가 필요함을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다.

## 2. 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질과 영향요인

본 연구 결과 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질은 5점 만점에 3.14점으로 5점 척도 중 3점인 ‘그저 그렇다’에 해당한다. 같은 도구를 사용하여 재가 노인의 삶의 질을 측정한 오지현과 이명선(2012)의 연구에서는 2.92였고, 당뇨병이 있는 중년여성을 대상으로 한 안선영과 박효정(2016)의 연구에서 3.04와 비교하면 삶의 질 점수가 높게 나타났고, 객실승무원을 대상으로 한 이세희(2015)의 3.25에 비하면 조금 낮게 나타났으나 큰 차이는 없었다.

영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 대한 영향요인을 살펴보면, 양육스트레스, 가정-일 촉진, 일-가정 촉진, 일-가정 균형이 삶의 질에 영향을 주는 것으로 나타났다. 양육스트레스와 일-가정 촉진은 삶의 질에 직접적으로 영향을 주며, 가정-일 촉진과 일-가정 균형은 삶의 질에 직접적으로 영향을 미쳤다.

가정-일 촉진이란 가정에서의 역할로 얻게 된 경험과 기술, 기회가 직장에서의 역할을 더 잘 하게 하는 상태를 의미하고 일-가정 촉진은 직장에서의 역할로 얻게 된 경험이나 기술, 기회가 가정에서 역할을 더 수월

하게 하는 것으로(Frone, 2003) 본 연구에서는 양육스트레스가 높을수록 가정-일 축진이 감소하였고, 직무스트레스가 높을수록 일-가정 축진이 감소하는 것으로 나타났다. 가정과 일 사이의 축진과 균형을 강화시켜주는 것은 결국 삶의 질을 향상시킬 수 있는 요인이 되므로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스에 관심을 가지고 잘 관리해야 함을 알 수 있었다.

특히 간호사의 양육스트레스는 가정-일 축진 및 일-가정 균형과 삶의 질을 감소시키는 주요 요인으로 평가되었는데, 이는 양육스트레스의 요인 중 자녀 양육으로 인한 일상적 스트레스 요인이 가장 큰 것과 관련이 있을 것으로 생각된다. 매일 퇴근 후에도 가사일 및 자녀돌보기 등을 반복적으로 수행하는 것이 기혼간호사들에게 실제로 가장 큰 스트레스로 작용하기 때문에(강수정과 김숙영, 2011) 양육스트레스는 신체적·정신적 시스템에 부정적이며 파괴적인 결과를 가져오는 디스트레스로 평가하는 것이다. 따라서 가정-일 축진 및 일-가정 균형과 삶의 질 향상을 위해 양육스트레스를 줄이는 것이 무엇보다 중요하다. 이를 위해서 유광자(2013)는 유아를 돌보는 간호사들의 탄력적인 근무시간조정, 직장 내 배려 문화 조성, 직장 매 보육시설의 도입, 육아휴직을 위한 제도적 지원, 가정에서 부부가 함께 아이를 돌보는 문화와 조성 필요하다고 하였고, 홍영미(2017)는 병원 내 직장어린이집이 있는 병원도 일반 어린이집과 동일한 시간으로 운영되어 3교대 근무자들이 이용하기에 부적절한 형편이며, 3교대 근무를 하는 간호사들은 양육을 위해 휴직이나 사직을 하는 경우가 특히 많으므로 병원 내 직장어린이집을 3교대 근무자들이 이용가능하게 운영시간을 조정하거나 배우자 혹은 다른 보호자와 교대로 어린자녀를 양육할 수 있게 고정근무를 할 수 있도록 배려가 필요하다고 하였다. 실제 외국의 경우 기혼간호사를 위한 지원 정책을 살펴보면, 일본은 아이가 있는 간호사의 이직 방지 및 육아 지원을 위해 병원 내 보육시설 운영사업을 실시하고 연간 1,738백만엔(2013년도 기준)을 지원하고 있으며, 미국은 근무

형태의 다양성을 보장하여 교대 근무형태(8hr shift, 10hr shift, 12hr shift)와 일할 시간(100%=40시간/주)을 사전에 선택할 수 있도록 하였다. 영국의 경우 육아 등 가정 문제로 일을 그만 둔 경우 파트타임으로 일할 수 있도록 실무 복귀 프로그램(Return to practice Campaign)을 통해 관리를 해주며, 호주는 근로시간 단축 근로자(part time employees), 시간 단위 근로자(casual employees), 전일제 근로자(temporary employees)로 개인의 여건에 따라 선택하여 임상근무가 가능하도록 하고 있다(한국보건사업진흥원, 2014). 이러한 외국의 정책 및 프로그램을 참고하여 우리나라도 현직 간호사가 육아와 일을 균형 있게 병행할 수 있는 환경을 마련해주는 것이 시급하다.

반면 직무스트레스는 일-가정 축진을 감소시켰으나 일-가정 균형과 삶의 질에는 영향이 없는 것으로 나타났다. 김경숙(2013)과 Chen 등(2014)의 연구에서는 직무스트레스가 삶의 질을 저하시키는 것으로 나타났고, Wu 등(2010)은 직무스트레스가 삶의 질에 직접적인 영향은 거의 없고 개인의 긴장감(Personal Strain)과 대처자원이 매개하여 간접적으로 삶의 질에 영향을 미친다고 하였다. 이와 같은 연구결과의 차이는 연구대상자의 특성, 직무스트레스와 삶의 질 측정도구, 측정 변수 등과 관련된 연구방법의 차이 때문일 것이라 생각되며 추후 반복연구가 필요할 것이다.

하지만 직무스트레스 역시 일-가정 축진을 감소시키는 요인으로 확인된 바 직무스트레스를 적절하게 관리할 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다. 본 연구 결과 직무스트레스 중 업무량 과중으로 인한 스트레스가 가장 높았고, 대인관계 스트레스, 부적절한 대우와 보상과 밤근무가 그 다음으로 높은 것으로 나타났는데, 선행연구에서도 이와 유사한 결과를 보이고 있다(Yildirim & Aycan, 2008; 이향련 등, 2009). 따라서 업무량 과중에 대한 부담감을 줄이기 위해 적정 수준의 간호인력 확보가 필요할 것이며, 병원내의 다른 부서 및 의사와의 관계 향상을 위한 대책마련이 필요할 것이다.

직장보다 가정에 더 많이 시간을 들이고 몰입을 하거나, 반대로 가정보다 직장에 더 많은 시간과 몰입을 쏟은 사람일수록 일-가정 균형을 위한 역할 갈등이 더 높아 삶의 질에 부정적인 영향을 미친다고 하였다(김난주와 권태희, 2009). 영유아 자녀를 둔 간호사의 삶에 일과 가정은 서로 분리될 수는 중요한 부분으로 두 영역 사이의 '균형(balance)'을 이루고 유지해 나가는 것이 개인의 삶의 질을 향상시키는 중요한 핵심이라 할 수 있을 것이다. 간호사 개인의 삶의 질 향상은 가족의 행복, 나아가 그들이 돌보는 환자 간호의 질 향상을 위해서도 간과해서는 안 될 부분이다.

### 3. 영유아기 자녀를 둔 간호사의 특성에 따른 스트레스, 가정-일 촉진, 일-가정 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질 관련 요인

본 연구에서 양육스트레스의 평균 점수는 5점 만점에 3.22점이었다. 학령전기 자녀를 둔 간호사와 비간호직 취업여성을 비교 연구한 최인경(2012)의 연구에서 간호사의 양육스트레스는 5점 만점에 평균 3.31, 비간호직 취업모는 3.05로 비간호직 취업여성에 비해 간호사의 양육스트레스가 통계적으로 유의한 수준으로 높았는데, 본 연구 결과와 비교해도 비간호직 취업여성에 비해 간호사의 양육스트레스 점수가 높음을 알 수 있었다. 학령기까지의 자녀가 1명 이상 있는 간호사를 대상으로 연구한 강수정과 김숙영(2011)의 연구에서 양육스트레스는 평균 3.12이었고, 학령기 자녀를 둔 그룹 3.09와 청소년기 자녀를 둔 그룹 2.60로 나타나 본 연구 결과와 비교하면 영유아기 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스가 더욱 높은 것을 확인할 수 있었다. 영역별로는 양육으로 인한 일상적 스트레스는 평균 3.53점, 부모 역할에 대한 부담감 및 디스트레스는 평균 3.12점, 타인양육에 대한 죄책감은 평균 2.92점으로 양육으로 인한 일상적 스트레스, 부

모역할 수행에 따른 부담감 및 디스트레스, 타인양육에 대한 죄책감 순으로 스트레스 점수가 높았고 이는 기혼간호사를 대상으로 한 다른 연구들(강수정과 김숙영, 2011; 권영순, 2006; 김영희, 2009)과도 일치하였다. 영유아기 자녀를 둔 기혼취업여성의 경우 타인양육에 대한 죄책감을 많이 경험한다는 선행연구 결과(박윤경 등, 2014; 손수민, 2012)를 고려할 때, 본 연구에서는 타인양육에 대한 죄책감이 다른 양육스트레스 영역에 비해 낮게 나타나고 있는데, 강수정과 김숙영(2011)은 그 배경을 매일 퇴근 후에도 가사일 및 자녀돌보기 등을 반복적으로 수행하기 때문에 자녀 양육으로 인한 일상적 스트레스 요인을 실제적으로 가장 큰 스트레스로 여기기 때문이며, 또한 현대사회는 점차 전통적인 부모역할에 대한 인식이 변하고 있고 대리양육자나 기관에서 양육이 비교적 안정적으로 이루어지기 때문에 타인양육에 대한 스트레스가 다른 영역에 비해 낮게 나온 것이라고 설명하였다. 본 연구에서도 대리양육형태에 따른 양육스트레스의 차이가 유의하지 않았고, 가족이나 주변 사람의 양육도움에 대해 만족한다는 의견이 46.3%로 불만족 한다는 14.3%에 비해 훨씬 높게 나타나 타인양육에 대한 죄책감이 가장 낮게 나온 것으로 판단된다.

본 연구에서 직무스트레스의 평균 점수는 5점 만점에 평균 3.40점으로 같은 도구로 학령전기 자녀가 있는 간호사를 대상으로 한 오재우 등(2013)의 연구에서의 3.48점과 유광자(2013)의 연구에서 3.55점과 비교하면 조금 낮았고, 자녀유무에 상관없이 전체 간호사를 대상으로 한 이향련 등(2009)의 연구에서 2008년 조사결과 3.51, 2009년 조사결과 3.55에 비해 서도 약간 낮은 점수였으나 큰 차이는 없었다.

단변량 분석(univariate analysis) 결과에 따른 양육스트레스 관련 요인을 살펴보면, 대상자의 일반적 특성 중 나이와 통계적으로 유의하였는데, 사후분석 결과 30세 미만과 35-40세 미만에서 45세 이상 그룹보다 양육스트레스가 높게 나타났다. 이러한 결과는 41세 이상에서 양육스트레스가 가장 높았던 권영순(2006)의 연구와 일치하지 않았고, 간호사의 연령이 20

대인 경우와 근무경력 5-9년의 중간경력에서 양육스트레스가 높게 나타난 박윤경 등(2014)의 연구 및 연령이 낮을수록 양육스트레스가 높게 나타난 강수정과 김숙영(2011)의 연구와는 일부 일치하는 결과였다. 김영희(2009)의 연구에서는 연령에 따른 유의한 차이가 없다고 하여 대상자의 연령에 따른 양육스트레스 정도는 다양한 연구결과를 보이고 있음을 알 수 있었다. 또한 양육스트레스는 대상자의 직위와 통계적으로 유의하였는데, 일반간호사와 책임간호사가 수간호사보다 양육스트레스가 높았다. 이는 연령에 따른 양육스트레스의 차이와 유사한 결과로 일반간호사 그룹이 수간호사 이상의 그룹보다 연령이 낮기 때문인 것으로 보인다(강수정과 김숙영, 2011).

양육 특성 중 첫 자녀의 연령에 따라 직무스트레스와 삶의 질에 차이가 있었다. 첫 자녀 나이가 60개월 이상인 경우 36-60개월 미만인 그룹보다 직무스트레스가 높았고 삶의 질은 낮았는데, 이러한 결과는 첫 자녀의 나이가 60개월 이상인 경우 취학을 앞두고 있는 나이로 이 시기의 어머니는 자녀 양육뿐 아니라 자녀 교육에도 관심을 가져야 하는 시점이라 어머니의 관심과 역할이 다시 증가하기 때문이며, 정부의 보육료 지원정책에도 불구하고 사교육비 등의 추가 경비가 발생함으로써 직무스트레스가 있어도 경제적인 위축을 염려하여 일을 쉽게 그만둘 수 없는 상황 등이 영향을 미쳤을 것으로 생각된다. 김한나와 김정선(2016)의 연구에서도 자녀의 교육비나 양육비 등의 경제적인 이유로 기혼간호사들이 직장을 그만두는 것을 미루는 것으로 나타났다.

또한 양육 특성 중 배우자 양육지지 만족도 및 가족이나 주변 사람의 양육도움 만족도는 양육스트레스, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질 모두에 유의하게 나타나 양육스트레스와 직무스트레스를 감소시키고(AbuAlRub, 2004; 고종욱과 염영희, 2003; 권영순, 2006; 김영숙과 권미경, 2010; 김정희 등, 2009; 박윤경 등, 2014), 일-가정 촉진과 일-가정 균형, 삶의 질을 향상시키는데 중요한 변수라는 연구결과들

(Abendroth & Dulk, 2011; Wadsworth & Owens, 2007; 김근식과 윤옥화, 2009; 김경숙, 2013; 손연정, 2007)을 뒷받침하였다.

직업 특성 중에서는 3교대 근무 여부에 따라 양육스트레스, 일-가정 촉진과 삶의 질에 차이가 있었는데, 3교대 근무를 하는 그룹이 하지 않는 그룹에 비해 양육스트레스가 높고 일-가정 촉진과 삶의 질이 낮게 나타났다. 3교대를 하는 것은 여러 연구에서 양육스트레스를 높이는 원인으로 확인되고 있고(강수정과 김숙영, 2011; 권영순, 2006), Lee 등(2004)의 연구에서도 간호사의 삶의 만족과 관련된 특성으로 교대근무 여부가 중요한 요인이라 하였다.

이상으로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스, 가정-일 촉진, 일-가정 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질에 미치는 요인들에 대해 논의를 해보았다. 직장 차원에서는 자녀의 연령과 간호사의 연령, 직위를 고려한 스트레스 관리 프로그램 개발 및 3교대 근무 간호사들을 위한 탄력적인 근무시간조정, 직장 내 보육시설의 도입 및 이용 지원이 필요할 것이며, 가정과 사회적 차원에서는 육아와 일의 이중 부담을 덜어줄 수 있도록 사회적 지지체계를 더욱 강화시켜야 할 것이다.

## 4. 연구의 의의 및 제한점

연구결과를 토대로 이론, 연구, 실무 측면에서의 간호학적 의의는 다음과 같다.

### 1) 간호이론 측면

본 연구는 Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스-대처-적응 모델과 Shermerhorn 등(1991)의 유스트레스(eustress)와 디스트레스(distress) 이

론, Frone(2003)의 일-가정 균형 모델을 근간으로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 대한 가설적 모형을 구축하여 변수간의 관련성을 검증하였고, 그 결과 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질을 예측하기에 비교적 적합한 모형으로 판단되었다. 삶의 질은 인간의 안녕을 통합적으로 설명하는데 있어서 주관적이고 객관적인 측면을 모두 포괄하고 있으며, 내적인 균형과 외적인 균형을 찾으려는 사람들의 요구를 잘 나타내고 있기 때문에(Rios, Barbosa, & Belasco, 2010) 최근 근로자의 건강에 관한 연구에서도 삶의 질을 결과변수로 한 연구가 점차 증가(이복임 & 정혜선, 2011)하는 추세로 본 연구는 기존의 스트레스 모델에 최근 연구 경향을 반영한 일-가정 균형 모델을 접목하여 간호사의 삶의 질을 예측하는 이론적 틀 구축을 처음 시도했다는 점에서 의의가 있다.

## 2) 간호연구 측면

일-가정 양립의 실현이 사회 전반적으로 큰 화두가 되고 있는 시점에서, 본 연구는 간호사들의 스트레스뿐만 아니라 일-가정 균형을 포함한 삶의 질을 포괄적으로 파악하고 관련 요인들을 확인하였다. 따라서 추후 간호사의 직장과 가정 간의 균형 및 삶의 질과 관련된 다양한 연구들에서 간호연구의 자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 영유아 자녀를 둔 간호사뿐만 아니라 기혼취업여성의 삶의 질을 예측하고 연구하는데 있어 연구 방법론 측면에서 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

## 3) 간호실무 측면

간호사는 의료서비스의 최일선에서 환자에게 직접적인 간호를 제공하기 때문에 간호사의 삶의 질은 환자 간호의 질과도 직결될 수 있다. 따라서 간호사의 삶의 질을 향상시키기 위한 노력은 환자 간호의 질 향상으로



이어질 것이다. 간호실무의 측면에서 본 연구 결과를 바탕으로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스, 일-가정 균형과 삶의 질 실태와 관련요인을 구체적으로 파악할 수 있었고, 기혼간호사들이 양육스트레스와 직무스트레스에도 불구하고 가정과 일을 양립하고 행복한 삶을 유지할 수 있도록 하는 촉진 요소를 파악하고 이를 위한 중재가 필요함을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 간호사의 스트레스 관리 프로그램 개발 및 일-가정 균형과 삶의 질 향상을 위한 제도적 지원 마련을 위한 실증적 자료로 활용될 수 있을 것이다.

간호 실무에 본 연구 결과를 실질적으로 활용함으로써 일과 가정 역할 간 조화를 이루고 삶의 질이 향상되게 되면 이는 경력이 풍부한 간호사들의 이직률을 줄여 효율적인 간호인력 관리에도 도움이 될 것으로 생각된다.

#### 4) 제한점

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 간호사의 삶의 질을 일과 가정이라는 두 측면에 초점을 두어 확인하였고, 일과 가정 사이에서 스트레스에 대처하는 인간 자체, ‘자아’의 영향에 대한 고려가 빠져 있다. 따라서 개개인의 통합력이나 자기효능감, 혹은 대처과정이 삶의 질이라는 결과에 어떠한 영향을 주는지 파악하는 후속연구가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구는 서울 경기 일부 지역에 근무하는 간호사들을 대상으로 연구가 이루어져 결과를 전체 영유아 자녀를 둔 간호사에게 일반화하기에 어려움이 있다.

## VII. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 일-가정 양립이 특히 중요한 쟁점이 되는 영유아 자녀를 둔 간호사를 대상으로 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악하여 변수들 간의 관련성과 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 향상을 위한 방안을 제시하기 위해 시도된 연구이다.

본 연구에서는 Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스-대처-적응 모델과 Shermerhorn 등(1991)의 유스트레스(eustress)와 디스트레스(distress) 이론, Frone(2003)의 일-가정 균형 모델을 근간으로 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 대한 가설적 모형을 구축하였다

가설적 모형을 검정하기 위해 2017년 7월 1일에서 9월 4일까지 서울, 경기지역 3차 병원에 근무하는 영유아기 자녀를 둔 간호사 250명을 대상으로 설문조사를 시행하여 총 231부가 최종분석 되었다.

가설적 모형의 적합도 지수가 권장수준에 조금 미달하여 수정지수가 높은 오차항에 양방향 인과관계를 추가하여 가설적 모형을 수정하였다. 수정 후 모형의 적합도는  $\chi^2=143.588(p<.001)$ ,  $\text{normed}\chi^2=2.611$ ,  $\text{GFI}=.916$ ,  $\text{AGFI}=.861$ ,  $\text{CFI}=.926$ ,  $\text{NFI}=.887$ ,  $\text{SRMR}=.056$ ,  $\text{RMSEA}=.084$ 로 권장 적합 지수에 도달하였고, 총 11개의 경로가설 중 9개의 경로가설이 지지되었다. 또한 삶의 질에 대해 64.7%의 설명력을 보였다. 본 연구 결과 양육스트레스, 가정-일 촉진, 일-가정 촉진, 일-가정 균형이 삶의 질에 영향을 주는 것으로 나타났다. 양육스트레스와 일-가정 촉진은 삶의 질에 직간접적으로 영향을 주며, 가정-일 촉진과 일-가정 균형은 삶의 질에 직접적으로 영향을 미쳤다.

따라서 영유아 자녀를 둔 간호사의 삶의 질을 위해서는 양육스트레스와 직무스트레스를 적절히 관리하여 일과 가정 두 영역 사이의 ‘균형

(balance)'을 이루고 유지해 나가는 것이 개인의 삶의 질을 향상시키는 중요한 핵심이라 할 수 있을 것이다.

## 2. 제언

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 전국의 영유아기 자녀를 둔 간호사를 대상으로 연구대상을 확대하여 연구가 필요하다. 특히 중소병원 간호사들의 경우 서울 경기지역의 종합병원 간호사들에 비해 훨씬 열악한 환경에서 근무를 하고 있기 때문에 중소병원 간호사들을 대상으로 비교연구가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구는 간호사의 직무스트레스를 측정하는 도구로 측정하여 다른 직종의 기혼취업여성에게 일반화하기 어려움이 있다. 따라서 전체 기혼취업여성의 직무스트레스를 반영할 수 있는 도구 개발이 선행되어야 할 것이다.

셋째, 삶의 질 향상을 위해 양육단계별 부모 교육과 양육스트레스 해소를 위한 대처 프로그램 개발 및 적용이 후속 연구로 필요하다.

넷째, 본 연구는 스트레스 대처 모델을 근간으로 하였으나 개개인의 대처 전략이 삶의 질 향상을 위해 어떤 영향을 주는지에 대한 부분이 제외되었다. 따라서 기혼간호사들이 삶의 질 향상을 위해 어떤 대처 전략을 사용하는지에 대한 후속 연구를 제언하는 바이다.

## 참 고 문 헌

- 강서영과 박인혜 (2013). 일 장수 지역 거주 노인의 삶의 질 모형구축. *지  
역사회간호학회지*, 24(3), 302-313.
- 강성혜과 이해경 (2012). 30대 기혼여성간호사의 노동과 소진경험에 관한  
현상학적 연구. *여성학논집*, 29(1), 41-78.
- 강수정과 김숙영 (2011). 간호사의 양육스트레스와 이직의도의 관계. *간호  
행정학회지*, 17(4), 508-515.
- 강수진과 최스미 (2016). 주간호자가 인지하는 알츠하이머병 환자와 주간  
호자의 삶의 질. *성인간호학회지*, 28(4), 367-377.
- 고종욱과 염영희 (2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입  
간의 관계에서 사회적 지지의 역할. *대한간호학회지*, 33(2),  
265-274.
- 구미옥과 김매자 (1984). 간호원이 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을  
위한 도구 개발 연구. *간호학회지*, 14(2), 28-37.
- 국가법령정보센터 (2017). *영유아보육법*.
- 국립국어원 (2017). *표준국어대사전*.
- 권봉헌과 최현정 (2013). 호텔 여성 근로자의 일과 가정의 균형에 관한 연  
구. *관광레저연구*, 25(6), 121-142.
- 권영순 (2006). *취업간호사의 자녀양육 스트레스와 직무 및 가족관련변인*.  
한양대학교 석사학위논문. 서울.
- 김경숙 (2013). *병원 간호사의 건강 구조모형: 건강생성이론 기반으로*. 서  
울대학교 박사학위논문, 서울.
- 김정은과 조성도 (2006). 서비스 종업원의 직장-가정 간 갈등이 감정부조  
화, 성과, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 감정부조화의 매  
개역할과 역할 중요도의 조절효과를 중심으로. *대한경영학회지*,  
10. 1591-1616.

- 김계수 (2010). *AMOS 18.0 구조방정식 모형 분석*. 서울: 한나래아카데미.
- 김근식과 윤옥화 (2009). 기혼취업여성의 삶의 질 결정요인에 관한 구조적 관계분석. *한국자치행정학보*, 23(2), 167-188.
- 김기현과 강희경 (1997). 양육스트레스 척도의 개발. *대한가정학회지*, 35(5), 141-150.
- 김난주와 권태희 (2009). 기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질의 상호관계. *여성연구*, 76, 43-70.
- 김동식, 김영택과 정진주 (2013). *맞벌이 여성의 일가정 양립 갈등과 건강 영향 연구: 근로시간을 중심으로*. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김리진과 윤종희 (2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구-만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로. *대학가정학회지*, 38(12), 47-58.
- 김미영 (2012). 간호사의 일-가정 양립: 젠더 관점. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(1), 87-95.
- 김미지와 류은정 (2015). Culture-Work-Health 모델에 근거한 임상간호사의 직장 삶의 질 구조모형 구축. *대한간호학회지*, 45(6), 879-889.
- 김영숙과 권미경 (2010). 간호사의 자녀 양육 스트레스. *부모자녀건강학회지*, 13(2), 86-94.
- 김영희 (2009). *자녀양육 스트레스와 직무만족도와의 관계*. 순천향대학교 석사학위논문, 순천.
- 김정엽 (2008). 간호학생의 자아분화 정도와 스트레스 수준 및 스트레스 대처방식에 관한 연구. *한국간호교육학회지*, 12(2), 238-247.
- 김정희, 현미열과 김숙영 (2009). 임상간호사의 직무스트레스, 사회적지지, 대처 전략과 우울. *산업간호학회지*, 18(2), 219-231.
- 김한나와 김정선 (2016). 기혼간호사의 일-가정 양립경험: 가족확대기 간호사를 중심으로. *한국산학기술학회논문지*, 17(2), 545-559.
- 김현옥 (2015). *기혼 간호사의 일-가정 균형이 성과에 미치는 영향: 감정*

- 고갈 매개효과를 중심으로. 경희대학교 박사학위논문, 서울.
- 김현옥과 김경호 (2009). 맞벌이 가정의 보육지원서비스 활용이 양육죄책감과 가족기능에 미치는 영향 연구. *한국영유아보육학*, 59, 305-328
- 노영주 (2000). 초기 모성경험에 관한 질적 연구. *한국가정관리학회지*, 23(3), 197-218.
- 노혜진과 김교성 (2010). 시간과 소득의 이중빈곤. *사회복지연구*, 41(2), 159-188.
- 민성길, 이창일, 김광일, 서신과 김동기 (2000). 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도(WHOQOL-BREF)의 개발. *신경정신의학*, 39(3), 571-579.
- 민순, 김혜숙, 하운주, 김은아, 김희영, 김혜정과 김영자 (2011). 병원간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도와의 관계에서 자기효능감의 조절효과. *대한경영학회지*, 24(1), 1-21.
- 박경환 (2012). 기혼 여성관리자의 일가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 25(2), 879-905.
- 박윤경, 이주연, 임소라, 장희란, 강호정과 김지수 (2014). 종합병원 간호사의 양육스트레스, 양육죄책감, 격리 불안 및 대리양육. *한국콘텐츠학회논문지*, 14(7), 302-311.
- 박은영 (2016). *취학전 자녀를 둔 기혼간호사의 양육스트레스가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향*. 순천향대학교 석사학위논문, 충청남도.
- 박지원 (2007). *사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 백승남 (2000). *신증후군 환자 어머니의 삶의 질에 관한 예측모형*. 경희대학교 박사학위논문, 서울.

- 손수민 (2012). 영아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 양육스트레스 비교와 관련변인에 관한 연구. *미래유아교육학회지*, 19(1), 331-357.
- 손승영 (2005). 저출산·고령화 사회와 가족관계의 변화. *전대연구*, 10, 5-25.
- 손연정 (2007). 기혼 직장여성의 건강관련 삶의 질에 영향을 미치는 요인. *성인간호학회지*, 19(3), 422-435.
- 송다영, 장수정과 김은지 (2010). 일가정양립 갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가정지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 송만자 (2013). *일 지역 간호사의 양육스트레스*. 창원대학교 석사학위논문, 경남.
- 안미경 (2003). *간호사의 직무스트레스가 건강실천행위에 미치는 영향*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 안선영과 박효정 (2016). 중년여성 당뇨병 환자의 성기능, 성 스트레스, 삶의 질에 대한 연구. *기본간호학회지*, 23(4), 393-401.
- 양숙경과 문혁준 (2010). 3세 이하의 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스: 어머니의 분리불안, 어머니의 직업에 대한 태도, 영유아의 어린이집 적응을 중심으로. *한국가정관리학회지*, 28(4), 67-76.
- 오재우, 문영숙과 박인숙 (2013). 간호사의 업무스트레스와 양육스트레스 및 양육태도에 관한 연구. *디지털융복합연구*, 11(10), 469-481.
- 오지현과 이명선 (2012). 재가노인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인. *간호학의 지평*, 9(2), 102-110.
- 우종필 (2012). *우종필교수의 구조방정식모델 개념과 이해*. 서울: 한나래 아카데미.
- 유광자 (2013). 간호사의 양육스트레스 및 직무스트레스와 양육행동. *한국보육지원학회지*, 9(2), 5-21.
- 유미애와 손연정 (2009). 기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적지지, 직

- 무만족도 및 조직몰입간의 관계. *기본간호학회지*, 16(4), 515-523.
- 유희균 (1994). *기혼취업여성의 가정 내 역할에 관한 연구*. 간호사의 사례를 중심으로. 서울대학교 석사학위논문, 서울.
- 이경은과 손영길 (2016). 위암 환자의 위절제술 후 삶의 질 국내 연구 동향. *중앙간호연구*, 16(2), 59-66.
- 이명선, 김원옥, 김덕희, 고문희, 이경숙, 김중임 (2003). 병원 간호사들의 이직 결정 과정. *성인간호학회지*, 15(4), 531-541.
- 이복임과 정혜선 (2011). 근로자의 삶의 질 예측모형. *한국산업간호학회지*, 20(1), 35-45.
- 이상열, 최석채와 나용호 (2001). 건강과 관련된 삶의 질에 대한 고찰. *대환소화기학*, 7(1), 6-12.
- 이세희 (2015). *항공사 객실승무원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 이숙현 (2005). 여성과 돌봄: 모성과 부양의 여성화. *한국가족관계학회지*, 10(2), 133-149.
- 이오남 (2011). *취학 전 자녀를 둔 기혼간호사의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인*. 경상대학교 석사학위논문, 경남.
- 이은희 (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선형변인, 결과변인과의 관계. *한국심리학회지*, 19(2), 1-42.
- 이지수 (2012). *간호사의 양육스트레스, 사회적지지 및 이직의도와의 관계*. 계명대학교 석사학위논문, 대구.
- 이지영과 용진선 (2016). 뇌졸중 환자 가족돌봄제공자의 영성과 삶의 질 모델: 경로분석. *성인간호학회지*, 12(28), 619-627.
- 이학식과 임지훈 (2017). *구조방정식 모형분석과 AMOS 24*. 서울: 집현재.
- 이향련, 이소영과 이미애 (2009). 간호사의 직무만족 관련 요인. *동서간호학연구지*, 15(2), 91-101.
- 임동훈 (2017). *AMOS 24 구조방정식 모형*. 파주: 자유아카데미.



- 임효창, 이봉세와 박경규 (2005). 기혼직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구. *경영학연구*, 34(5), 1417-1443.
- 장재운과 김혜숙 (2003). 직장-가정갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차. *한국심리학회지:사회문제*, 9(1), 23-42.
- 정수인과 이기영 (2007). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. *한국가족자원경영학회지*, 11(1), 83-107.
- 정영금 (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 23(4), 113-122.
- 정옥분 (2004). *영유아발달의 이해*. 서울: 학지사.
- 조운진과 유성경 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향성의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, (2), 441-463.
- 조정호와 권순일 (1998). 스트레스의 이론적 체계에 관한 연구. *신라대학교 논문집*, 46, 53-79.
- 최명애, 이현숙, 김대희, 박명희, 윤소영, 조연희, 방경숙과 박연환 (2000). 만성질환아 어머니의 삶의 질에 관한 연구. *아동간호학회지*, 6(2), 249-261.
- 최인경 (2012). *취업모의 양육스트레스, 양육행동, 직업만족도: 간호직과 비간호직의 비교*. 한양대학교 석사학위논문. 서울.
- 통계청 (2012). *2012년 3/4분기 지역별 고용조사 잠정결과(맞벌이가구, 경력단절 여성, 사회보험가입현황 포함)*. 보도자료(2012.12.26)
- 편은숙 (2004). *영유아기 자녀를 둔 취업모의 어머니 역할 인식과 자녀양육스트레스*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 하오령과 권정혜 (2006). 기혼직장여성의 정신건강과 역할만족도-역할갈등, 완벽주의 및 가족지지 중심으로. *한국심리학회지*, 25(3), 675-696.
- 한국보건산업진흥원 (2014). *간호사 활동현황 실태조사*.

- 한지숙 (2007). 근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 홍영미 (2017). 기혼간호사의 양육 및 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향. 가천대학교 석사학위논문, 경기.
- Abendroth, A., & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256.
- Abidin, R. R. (1990). Introduction of the special issue: The stresses of parenting. *Journal of Clinical Child Psychology*, 19(4), 298-301.
- Abidin, R. R. (1992). The determinants of parenting behavior. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 21, 407-412.
- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job Performance, and social support among hospital nurse. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Chen, M. C., Huang, Y. W., Sun, C. A., Lee, C. H., Hsiao, S. M., Chou, Y. C., Han, T. C., & Yang, T. (2014). Factors influencing the quality of life of nurse anesthetists and the correlations among work stress, job satisfaction, and quality of life: A case study of three medical centers in Southern Taiwan. *World Journal of Medicine and Medical Science*. 2(2), 1-17.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family construct. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick(Eds), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Re-conceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Grzywacz, J. G., D. M Alrreida., & D. A Mcdonald (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51, 28-36.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005), The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109.
- Haas, B. K. (1999). Clarification and Integration of Similar Quality of Life Concepts. *Journal of Nursing Scholarship*, 31(3), 215-220.
- Janse, A. J., Gemke, R. J., Uiterwaal, C. S., Tweel, I. van der, Kimpen, J. L., & Sinnema, G. (2004). Quality of Life: Patients and Doctors Don't Always Agree: a Meta-Analysis. *Journal of*

- Clinical Epidemiology*, 57(7), 653–661.
- Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The effects of work–family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front–line employees. *International Journal of Bank marketing*, 24(3), 173–193.
- Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work–family facilitation and family–work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality management*. 27(1), 517–528.
- Karatepe, O. M. (2010). The effect of positive and negative work–family interaction on exhaustion: Does work social support make a difference? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 6, 836–856.
- Lazarus & Folkman. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York : Springer.
- Lee H. J., Hwang S. K., Kim J. S., & Daly B. (2004). Predictors of life satisfaction of korean nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 48(6), 632–641.
- Najimi, A., Goudarzi, A. M., & Sharifirad, G. (2012). Causes of job stress in nurses: A cross–sectional study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(4), 301–305.
- Nicki, L. P., & Barbara, H. M. (2007). *Pediatric nursing: Caring for children and their families(2nd ed)*. Clifton Park, NY: Thomson Learning Inc.
- NIOSH. (1999). *Stress at work*. DHHS(NIOSH) Publication No. 99–101. America.
- OECD. (2011). *Working and life balance, in how's life: measuring*

- well-being*, OECD Publishing. from <http://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-9789264121164-en>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Pollard, E. L., & Lee, P. D. (2003). Child Well-Being: a Systematic Review of the Literature. *Social Indicators Research*, 61(1), 59-78.
- Rios, K. A., Barbosa, D. A., & Belasco, A. G. (2010). Evaluation of quality of life and depression in nursing technicians and nursing assistants. *Revista Latino-American Enfermagem*, 18, 413-420.
- Saginak, K. A., & Saginak, M. A. (2005). Balancing work and family: Equality, gender, and marital satisfaction. *The Family Journal*, 13(2), 162-166.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior*(5th, ed.). N. Y.: John Wiley & Sons.
- Valcour, P. M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.
- Wadsworth, L., & Owens, B. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- Wallen, J. (2002). *Balancing Work and Family: The Role of the Worker*

- place*, Allyn and Bacon, Boston, MA.
- Ware, J. E. Jr., & Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30(6), 473-483.
- Wu, S., Li, H., Zhu, W., Li, J., & Wang, X. (2010). A structural equation model relating work stress, coping resource, and quality of life among chinese medical professionals. *American journal of industrial medicine*, 53(11), 1170-1176.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demand and work family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1366-1378.

## 부록 1. IRB 심의결과 통보서

### 심의결과 통보서

#### 수신

책임연구자	이름: 김은경	소속: 간호대학	직위: 박사과정
지원기관	해당없음		

#### 과제정보

승인번호	IRB No. 1706/003-009		
연구과제명	영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 모형 구축		
연구종류	학위 논문 연구, 설문조사		
심의종류	신속심의		
심의일자	2017-06-26		
심의대상	연구계획서(재심의), 연구참여자용 동의서 또는 동의서 면제 사유서, 연구참여자 모집 광고, 재심의답변서		
심의결과	승인		
승인일자	2017-06-26	승인유효기간	2018-06-25
정기보고주기	12개월		
심의의견	1. 심의결과 제출하신 연구계획에 대해 승인합니다. 2. 연구자께서는 승인된 문서를 사용하여 연구를 진행하시기 바라며, 만일 연구진행 과정에서 계획상에 변경사항 (연구자 변경, 연구내용 변경 등)이 발생할 경우 본 위원회에 변경 신청을 하여 승인 받은 후 연구를 진행하여 주십시오. 3. 유효기간 내 연구가 끝났을 경우 종료 보고서를 제출하여야 하며, 승인유효기간 이후에도 연구를 계속하고자 할 경우, <b>2018-05-26</b> 까지 지속심의를 받도록 하여 주십시오.		

2017년 06월 26일

서울대학교 생명윤리위원회 위원장



본 위원회가 승인한 연구를 수행하는 연구자들은 다음의 사항을 준수해야 합니다.

1. 반드시 계획서에 따라 연구를 수행해야 합니다.
2. 위원회의 승인을 받은 연구참여자 동의서를 사용해야 합니다.
3. 모국어가 한국어가 아닌 연구참여자에게는 승인된 동의서를 연구참여자의 모국어로 번역하여 사용해야 하며 번역본은 인증 및 위원회의 승인을 거쳐야 합니다.
4. 연구참여자 보호를 위해 불가피한 경우를 제외하고는 연구 진행중의 변경에 대해서는 위원회의 사전 승인을 받아야 합니다. 연구참여자의 보호를 위해 취해진 응급상황에서의 변경에 대해서는 즉각 위원회에 보고해야 합니다.

## 부록 2. 연구설명서 및 동의서

### 연구참여사용 설명서 및 동의서

연구 과제명 : 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 모형 구축

연구 책임자명 : 김은경(서울대학교 간호대학 박사수료생)

이 연구는 영유아기 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스, 스트레스 대처전략과 삶의 질에 대해 조사하고 그 관련성을 파악하기 위한 연구입니다. 귀하만 6세 이하의 영유아 자녀를 둔 간호사이기 때문에 이 연구에 참여하도록 권유 받았습니다. 이 연구를 수행하는 연구책임자 김은경(000-0000-0000)이 귀하에게 이 연구에 대해 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행 될 것이며, 귀하께서는 참여 의사를 결정하기 전에 본 연구가 왜 수행되는지 그리고 연구의 내용이 무엇과 관련 있는지 이해하는 것이 중요합니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시길 바라며, 질문이 있는 경우 언제든지 연구책임자에게 문의주시길 바랍니다.

#### 1. 이 연구는 왜 실시합니까?

이 연구는 영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질에 영향을 주는 요인을 파악하고, 요인들 간의 상호작용이 삶의 질에 미치는 영향을 알아보기 위해 실시됩니다.

#### 2. 얼마나 많은 사람이 참여합니까?

만 6세 이하의 영유아기 자녀를 둔 현직 간호사 약 200명이 참여할 것입니다.

#### 3. 만일 연구에 참여하면 어떤 과정이 진행됩니까?

연구 설명서와 동의서를 읽고 참여에 동의하면 설문지 조사를 통해 자료를 수집하게 됩니다.



**4. 연구 참여 기간은 얼마나 됩니까?**

약 15-20분 정도의 시간이 소요될 것입니다.

**5. 참여 도중 그만두어도 됩니까?**

예, 귀하는 언제든지 어떠한 불이익 없이 참여 도중에 그만 둘 수 있습니다. 만일 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶다면 담당 연구 책임자에게 즉시 말씀해 주십시오.

**6. 부작용이나 위험요소는 있습니까?**

어떠한 위험요소나 부작용도 없습니다.

**7. 이 연구에 참여시 참여자에게 이득이 있습니까?**

귀하가 이 연구에 참여하는데 있어서 직접적인 이득은 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 영유아기 자녀를 양육하는 간호사가 부모역할을 수행하며 겪는 어려움을 구체적으로 이해하는데 중요한 준거를 제공하고, 스트레스와 건강에 대한 이해를 증진시켜 간호사의 삶의 질 향상을 위한 중재 프로그램이나 지원책을 마련하는데 필요한 기초자료로 큰 도움이 될 것입니다.

**8. 만일 이 연구에 참여하지 않는다면 불이익이 있습니까?**

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있습니다. 또한, 귀하가 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다.

**9. 연구에서 얻은 모든 개인 정보의 비밀은 보장됩니까?**

개인정보관리책임자는 서울대학교 간호대학의 김은경(000-0000-0000)입니다. 저는 이 연구를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 이 연구에서 얻어진 정보가 학회지나 학회에 공개 될 때 귀하의 개인 정보는 사용되지 않을 것입니다. 연구에서 얻어진 모든 자료에 대해서는 익명성과

비밀이 보장되며, 연구 이외의 목적으로는 설문 자료를 절대 사용하지 않을 것입니다. 수집되는 모든 자료는 책임연구자의 연구실에 보관되며, 자료 보관기간은 생명윤리법과 서울대학교 연구 윤리 지침에 따라 5년간 보관됩니다. 자료의 관리는 책임연구자가 직접 하며, 책임연구자 외 다른 사람은 자료에 접근할 수 없습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 동의로 간주될 것입니다.

#### 10. 이 연구에 참가하면 댓가가 지급됩니까?

본 연구에 시간을 내어 참여해주신 답례로 오천원 상당의 음료교환권을 선물해 드립니다.

#### 11. 연구에 대한 문의는 어떻게 해야 됩니까?

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 연락하십시오.

이름: 김은경

전화번호: 000-0000-0000

만일 어느 때라도 연구참여자로서 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 다음의 서울대학교 생명윤리심의위원회에 연락하십시오.

서울대학교 생명윤리심의위원회 (SNUIRB)

전화번호: 02-880-5153

## 동 의 서

1. 나는 이 설명서를 읽었으며 담당 연구원과 이에 대하여 의논하였습니다.
2. 나는 위험과 이득에 관하여 들었으며 나의 질문에 만족할 만한 답변을 얻었습니다.
3. 나는 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 생명윤리심의위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.
5. 나는 담당 연구자나 위임 받은 대리인이 연구를 진행하거나 결과 관리를 하는 경우와 보건 당국, 학교 당국 및 서울대학교 생명윤리심의위원회가 실태 조사를 하는 경우에는 비밀로 유지되는 나의 개인 신상 정보를 직접적으로 열람하는 것에 동의합니다.
6. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않을 것이라는 것을 압니다.
7. 나의 서명은 이 동의서의 사본을 받았다는 것을 뜻하며 연구 참여가 끝날 때까지 사본을 보관하겠습니다.

---

연구참여자 성명

---

서 명

---

날짜 (년/월/일)

---

연구책임자 성명

---

서 명

---

날짜 (년/월/일)

### 부록 3. 자료수집 도구

\* 아래 문항을 읽으신 후 해당번호를 선택하거나 답해주시길 바랍니다.

#### 1. 일반적 특성

- 1) 나이 만 \_\_\_\_\_ 세
- 2) 최종학력 ① 간호전문대학 졸업 ② 간호학과(대학) 졸업 ③ 대학원졸 이상
- 3) 가구 월평균 소득(만원) ① 200미만 ② 200이상-300미만 ③ 300이상-400미만  
④ 400이상-500미만 ⑤ 500이상-600미만 ⑥ 600이상

#### 2. 양육 특성

- 1) 자녀 수 \_\_\_\_\_ 명
- 2) 자녀의 연령(모두 기록) \_\_\_\_\_개월
- 3) 양육형태 ① 조부모나 육아도우미가 함께 살면서 24시간 양육 지원  
② 부모가 직접 양육, 출근하면서 어린이집, 유치원 등에 맡기는 경우  
③ 부모의 출근 시간 동안 친인척이나 육아도우미가 집에서 양육  
④ 친인척이나 대리양육자의 집에 전적으로 맡기어 보육  
⑤ 기타 \_\_\_\_\_
- 4) 배우자 양육지지 만족도 ① 만족 ② 보통 ③ 불만족
- 5) 가족이나 주변 사람의 양육도움 만족도 ① 만족 ② 보통 ③ 불만족
- 6) 월평균 대리양육비 ① 30만원 미만 ② 30-50만원 미만 ③ 50-70만원 미만  
④ 70-100만원 미만 ⑤ 100만원 이상 ⑥ 대리양육 안함

#### 3. 직업 특성

- 1) 정규직 여부 ① 정규직 ② 비정규직
- 2) 근무부서 ① 일반병동 ② 외래 ③ 수술실 ④ 중환자실 ⑤ 응급실 ⑥ 기타\_\_\_\_\_
- 3) 직위 ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사 ④ 기타\_\_\_\_\_
- 4) 3교대 유무 ① 유 ② 무
- 5) 근무경력 \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월
- 6) 최근(3개월 이내) 병원/병동/부서 이동 유무 ① 유 ② 무

## 【 양육스트레스 】

\* 다음 문항을 읽으시고, 가장 적합한 곳에 O표시 해주십시오.

No	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	아이를 돌보는 것이 육체적으로 너무 힘들다.	1	2	3	4	5
2	아이를 돌보는 것이 너무 힘들어서 내 개인적인 시간을 가질 수가 없다.	1	2	3	4	5
3	아이를 돌보느라 다른 집안일을 할 수가 없다.	1	2	3	4	5
4	아이 때문에 항상 마음에 여유가 없다.	1	2	3	4	5
5	시간에 맞춰 외출하기 위해 아이를 챙기는 일이 어렵다.	1	2	3	4	5
6	아이를 돌보기 위해 내 계획을 변경하는 경우가 많다.	1	2	3	4	5
7	아이와 함께 외출했을 때, 아이를 다루기가 어렵다.	1	2	3	4	5
8	아이가 집을 너무 어지럽힌다.	1	2	3	4	5
9	아이를 매일 다른 사람(보육시설)에게 맡기고 출근하기가 어렵다.	1	2	3	4	5
10	아이가 태어난 이후로 잠자는 시간이 불규칙하다.	1	2	3	4	5
11	아이를 돌보기 위해 내 생활을 포기하는 경우가 많다.	1	2	3	4	5
12	아이가 태어난 이후 퇴근 후에 밀려있는 집안일이 쑥스럽다.	1	2	3	4	5
13	좋은 부모가 될 수 있을지 확신이 서지 않는다.	1	2	3	4	5
14	아이를 잘 키울 수 있을지 자신이 없다.	1	2	3	4	5
15	내가 어머니 역할을 잘못하기 때문에 우리 아이가 다른 아이보다 뒤쳐지는 것 같은 기분이 들 때가 있다.	1	2	3	4	5
16	요즘 육아정보가 너무 다양하여 어떤 것을 선택해야 할지 혼란스럽다.	1	2	3	4	5
17	아이를 더 친근하고 따뜻하게 대해야 한다는 것이 어렵게 느껴진다.	1	2	3	4	5
18	아이로부터 도망치고 싶을 때가 있다.	1	2	3	4	5
19	(아이와 관련해서) 나를 성가시게 하는 일들이 몇 가지 있다.	1	2	3	4	5
20	아이를 낳은 후 예전만큼 나의 생활이 즐겁지가 않다.	1	2	3	4	5
21	양육비용이나 보육비용이 부담스럽다.	1	2	3	4	5
22	아이가 정서적으로 불안정한 모습을 보이면 내 탓인 것 같아 괴롭다.	1	2	3	4	5
23	아이 때문에 모임에 가면서도 그리 즐겁지 않을 것이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
24	피곤할 때 아이가 놀아달라고 보채면 귀찮은 생각이 든다.	1	2	3	4	5
25	아이를 데리러 갔을 때, 기저귀나 옷이 젖은 채로 있어서 화가 난적이 있다.	1	2	3	4	5
26	아이를 데리러 갔을 때, 얼굴이나 손이 더러워서 화가 난적이 있다.	1	2	3	4	5
27	아이를 돌보는 사람이 아이를 거칠게 대하지 않을까 걱정된다.	1	2	3	4	5
28	아이의 잘못을 직장에 다니는 엄마 탓으로 돌리려는 주변사람들 때문에 힘들 때가 있다.	1	2	3	4	5
29	아이가 아픈 것을 직장에 다니는 엄마 탓으로 돌리려는 주변사람들 때문에 힘들다.	1	2	3	4	5
30	다른 사람이 아이를 돌보는 동안 다칠까봐 걱정이 된다.	1	2	3	4	5
31	다른 사람에게 애를 맡기면 버릇이 나빠질까봐 걱정된다.	1	2	3	4	5
32	근무하는 동안 아이에게 갑작스런 문제가 생겼을 때 즉시 가보지 못해 안타까웠던 적이 있다.	1	2	3	4	5

## 【 직무스트레스 】

\* 다음 문항을 읽으시고, 자신의 직무스트레스 정도와 가장 일치하는 곳에 O표시 해주십시오.

No	문항	전혀 느끼지 않는다	약간 느낀다	보통 느낀다	심하게 느낀다	아주 심하게 느낀다
1	휴일 없이 오랜 기간 근무할 때	1	2	3	4	5
2	간호인력의 결원 상태에서 일해야 할 때	1	2	3	4	5
3	근무 중 중환자가 있을 때	1	2	3	4	5
4	의사가 자주 처방을 바꾸거나 추가 오더를 수시로 낼 때	1	2	3	4	5
5	환가가 간호 행위에 협조하지 않을 때	1	2	3	4	5
6	간호업무 외의 잡다한 일까지 책임져야 할 때	1	2	3	4	5
7	환자 자신의 문제가 복잡하여 간호사로서 해결하기에 한계를 느낄 때	1	2	3	4	5
8	물품파손 및 분실로 책임을 져야 할 때	1	2	3	4	5
9	이론과 실제에서 간호업무의 차이(gap)을 느낄 때	1	2	3	4	5
10	환자간호에 대한 지식과 기술이 부족할 때	1	2	3	4	5
11	의사가 없는 상황에서 즉각적인 판단을 내려야 할 때	1	2	3	4	5
12	간호업무 수행 시(투약, 처치 등) 실수나 빼먹는 것을 발견했을 때	1	2	3	4	5
13	환자와의 관계가 좋지 않을 때	1	2	3	4	5
14	보호자로 인해 간호업무가 방해가 될 때	1	2	3	4	5
15	동료간호사와의 관계가 좋지 않을 때	1	2	3	4	5
16	함께 일하는 의사와의 관계가 좋지 않을 때	1	2	3	4	5
17	상사와의 관계가 좋지 않을 때	1	2	3	4	5
18	타부서(행정, 검사, 방사선과 등)와의 관계가 비협조적, 비합리적일 때	1	2	3	4	5
19	동료 간의 진급순서가 다를 때	1	2	3	4	5
20	승진의 기회가 적고 불합리하다고 느낄 때	1	2	3	4	5
21	병원 내에서 간호 인력이 적절한 대우를 받지 못할 때	1	2	3	4	5
22	타 직종에 비해 보수가 적다고 느낄 때	1	2	3	4	5
23	밤 근무를 할 때	1	2	3	4	5

### 【 일-가정 갈등 】

\* 다음 문항을 읽으시고, 가장 적합한 곳에 O표시 해주십시오.

No	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	업무가 과중하여 가정생활에 방해를 받는다.	1	2	3	4	5
2	업무시간으로 인하여 가정에서 책임을 다하지 못할 때가 있다.	1	2	3	4	5
3	직장에서의 요구사항으로 인하여 가정에서의 일을 충분히 할 수 없다.	1	2	3	4	5
4	직장에서의 긴장과 스트레스가 가정생활에 부정적인 영향을 미친다.	1	2	3	4	5
5	업무일정으로 인하여 가족과 관련된 계획을 바꾸어야 할 때가 있다.	1	2	3	4	5
6	가정에서 내 역할로 인해 직장생활에 방해가 될 때가 있다.	1	2	3	4	5
7	집안일이나 개인적인 일 때문에 업무 처리 중 실수할 때가 있다.	1	2	3	4	5
8	가정에서의 역할을 다하기 위하여 업무를 다 마치지 못하고 미루어야 할 때가 있다.	1	2	3	4	5
9	가정생활로 인하여 정시출근, 업무완수, 연장 근무 등을 편하게 할 수 없다.	1	2	3	4	5
10	가정에서 발생하는 스트레스 때문에 직장 생활에 방해가 된다.	1	2	3	4	5

### 【 일-가정 촉진 】

\* 다음 문항을 읽으시고, 가장 적합한 곳에 O표시 해주십시오.

No	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	직장생활은 개인적인 일(집안 일)을 해결하는데 도움이 된다.	1	2	3	4	5
2	직장생활이 가정에서 더 좋은 구성원이 되게 한다.	1	2	3	4	5
3	직장에서의 기분 좋은 하루가 퇴근 후 가정에도 좋은 영향을 미친다.	1	2	3	4	5
4	직장에서의 업무 능력이 집안에서도 도움이 된다.	1	2	3	4	5
5	가족과 대화가 직장에서 문제를 해결하는데 도움이 된다.	1	2	3	4	5
6	가족들이 원하는 것을 줄 수 있기 때문에 더욱 열심히 일하게 된다.	1	2	3	4	5
7	가족들의 사랑과 존경이 직장에서 업무를 편안하게 할 수 있게 한다.	1	2	3	4	5
8	가정생활로 인해 휴식을 얻고 다음 날 업무 준비하는 것에 도움이 된다.	1	2	3	4	5

### 【 일-가정 균형 】

\* 다음 문항을 읽으시고, 가장 적합한 곳에 O표시 해주십시오.

No	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	직장과 가정생활에 할애되는 시간의 정도에 만족한다.	1	2	3	4	5
2	직장과 가정생활에 나누어 쏟는 관심의 정도에 만족한다.	1	2	3	4	5
3	직장과 가정은 내 삶에서 적절하게 균형을 이루고 있다.	1	2	3	4	5
4	나는 직장생활을 잘하면서 가정생활도 잘 운영할 능력이 있다.	1	2	3	4	5
5	나는 사생활을 잘 운영하면서 직장생활도 성공적으로 잘 해내고 있다.	1	2	3	4	5



## 【 삶의 질 】

\* 다음 문항을 읽으시고, 가장 적합한 곳에 O표시 해주십시오.

No	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나의 삶의 질은 높다.	1	2	3	4	5
2	나의 내 건강상태에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
3	나는 신체적 통증으로 인해 해야 할 일을 어느 정도 방해 받는다.	1	2	3	4	5
4	나는 일상생활을 잘 하기 위해 치료가 필요하다.	1	2	3	4	5
5	나는 인생을 즐긴다.	1	2	3	4	5
6	나는 내 삶이 의미 있다고 느낀다.	1	2	3	4	5
7	나는 일에 정신을 잘 집중할 수 있다.	1	2	3	4	5
8	나는 일상생활이 안전하다고 느낀다.	1	2	3	4	5
9	나는 건강에 좋은 주거환경에 살고 있다.	1	2	3	4	5
10	나는 일상생활을 하기에 충분한 에너지(기력)가 있다.	1	2	3	4	5
11	나는 신체적 외모에 만족한다.	1	2	3	4	5
12	나는 필요를 만족시킬 수 있는 충분한 경제력을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
13	나는 매일 삶에서 필요한 정보를 쉽게 구할 수 있다.	1	2	3	4	5
14	나는 여가 활동을 위한 기회를 충분히 가지고 있다.	1	2	3	4	5
15	나는 평소 수면(잘 자는것)에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
16	나는 일상생활 수행능력에 만족한다.	1	2	3	4	5
17	나는 내가 일할 수 있는 능력에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
18	나는 나 자신에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
19	나는 나의 대인관계에 만족한다.	1	2	3	4	5
20	나는 성생활에 만족한다.	1	2	3	4	5
21	나는 주위친지나 친구의 도움에 만족한다.	1	2	3	4	5
22	나는 살고 있는 집과 집 주변의 환경에 만족한다.	1	2	3	4	5
23	나는 의료서비스를 쉽게 받을 수 있다(접근성).	1	2	3	4	5
24	나는 이용하는 교통수단에 만족한다.	1	2	3	4	5
25	나는 잘 돌아다닐 수 있다(이동성).	1	2	3	4	5
26	우울함, 절망감, 불안감, 의기소침 등의 부정적인 기분을 자주 느낀다.	1	2	3	4	5

## 부록 4. 도구사용허가서

RE: 양육스트레스 측정도구 사용하고자 연락드립니다.

태그를 추가하려면 여기를 클릭하세요.

보낸사람 : everest <everest21c@hanmail.net>

날짜 : 2017.07.10 20:37

받는사람 : "김은경" <may1004@snu.ac.kr>

---

김은경선생님!

제 척도를 사용하시어 좋은 논문을 쓰시길 바랍니다.

김기현 교수가...

----- 원본 메일 -----

보낸사람: 김은경 <may1004@snu.ac.kr>

받는사람: <everest21c@hanmail.net>

날짜: 17.07.10 11:12 GMT +0900

제목: 양육스트레스 측정도구 사용하고자 연락드립니다.

김기현 교수님께.

안녕하세요.

저는 서울대학교 박사과정생 김은경입니다.

저의 박사논문인 '영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 구조모형'의 변수 측정을 위하여 교수님과 강희경 선생님께서 연구하신 1997년 양육스트레스 측정도구를 사용해도 될런지 여쭙보고자 메일 드립니다.

허락해주시면 논문을 쓰는데 큰 도움이 될 것입니다.

감사합니다.

김은경 드림

From PAR: Asking for permission to use PSI

태그를 추가하려면 여기를 클릭하세요.

보낸사람 : Vicki McFadden <vmark@parinc.com>

날짜 : 2017.08.24 03:25

받는사람 : "may1004@snu.ac.kr" <may1004@snu.ac.kr>

---

일반 첨부 1개 (148 KB) 전체다운로드

---

Grad Student Discount Form.pdf 148 KB PC저장

---

Dear Eun-Kyung Kim,

Thank you for contacting Dr. Abidin. Since PAR holds the Copyright to the PSI, I am responding to your request.

If you wish to use this material in its published English format, then you simply need to purchase the number of forms that you need. Pricing for the PSI-3 can be found at: <http://www4.parinc.com/Products/Product.aspx?ProductID=PSI#Items> and the newest edition, the PSI-4 at: <http://www4.parinc.com/Products/Product.aspx?ProductID=PSI-4#Items>. Purchase of the forms for use in your study is permission to use them as printed by PAR.

PAR does offer a graduate student discount on the purchase of published English materials (form attached). Please note that this form must be faxed or mailed to PAR due to the signature requirements. I apologize that we do not offer complimentary forms for use of the Test in research.

The Korean adaptation of the PSI is published. Any use of the Korean PSI or PSI/SF should be purchased from HAKJISA PUBLISHER: [WWW.HAKJISA.CO.KR](http://WWW.HAKJISA.CO.KR). I do not know if the publisher in Korea offers a student discount on the materials.

For Access to a topically arranged PSI & PSI-SF research reference list go to: [http://www4.parinc.com/webuploads/productinfo/PSI\\_Bibliography.pdf](http://www4.parinc.com/webuploads/productinfo/PSI_Bibliography.pdf).

If you have any questions, please feel free to contact me.

Best Regards,

*Vicki McFadden*  
Permissions Specialist

RE: 간호사 스트레스 측정도구 사용하고자 연락드립니다.

태그를 추가하려면 여기를 클릭하세요.

보낸사람 : "구미옥" <gu1112@hanmail.net>

날짜 : 2017.07.10 14:20

받는사람 : "김은경" <may1004@snu.ac.kr>

네, 도구를 사용하여도 좋습니다.

좋은 논문 쓰기 바랍니다.

경상대 간호대학 구미옥

----- 원본 메일 -----

보낸사람: 김은경 <may1004@snu.ac.kr>

받는사람: <mogu@gnu.ac.kr>

날짜: 17.07.10 11:47 GMT +0900

제목: 간호사 스트레스 측정도구 사용하고자 연락드립니다.

구미옥 교수님께.

안녕하세요.

저는 서울대학교 박사과정생 김은경입니다.

저의 박사논문인 '영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 구조모형'의 변수 측정을 위하여 교수님과 김매자 교수님께서 연구하신 1984년 간호사 스트레스 측정도구를 사용해도 될런지 여쭙 보고자 메일 드립니다.

허락해주시면 논문을 쓰는데 큰 도움이 될 것입니다.

감사합니다.

김은경 드림

RE: 일-가정 갈등, 일-가정 지원, 일-가정 균형 측정도구 사용 관련

태그를 추가하려면 여기를 클릭하세요.

보낸사람 : "최현정" <chj043@bu.ac.kr>

날짜 : 2017.07.10 17:26

받는사람 : "김은경" <may1004@snu.ac.kr>

---

네, 김은경 선생님, 안녕하세요.

박사논문을 진행하시며 제 논문을 인용해 주신다면, 기쁘고 감사한 일입니다.  
좋은 성과 있으시길 바라겠습니다.

감사합니다.

최현정 드림

-----원본메세지-----

보낸사람: 김은경<may1004@snu.ac.kr>

받는사람: chj043@bu.ac.kr

보낸날짜: 2017-07-10 12:04:57

제 목: 일-가정 갈등, 일-가정 지원, 일-가정 균형 측정도구 사용 관련

최현정 교수님께,

안녕하세요.

저는 서울대학교 박사과정생 김은경입니다.

저의 박사논문인 '영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 구조모형'의 변수 측정을 위하여  
교수님과 권봉헌 교수님께서 연구하신 2013년 연구의 일-가정 갈등, 일-가정 지원, 일-가정 균  
형 측정도구를 사용해도 될런지 여쭙보고자 메일 드립니다.

허락해주시면 논문을 쓰는데 큰 도움이 될 것입니다.

감사합니다.

김은경 드림

RE: Asking for permission to use 'WFC and FWC scale'

태그를 추가하려면 여기를 클릭하세요.

보낸사람 : "Netemeyer, Richard (rgn3p)" <rgn3p@comm.virginia.edu>

날짜 : 2017.08.16 23:15

받는사람 : "may1004@snu.ac.kr" <may1004@snu.ac.kr>

---

You have my permission.....best of luck w. your research!

RN

**From:** may1004@snu.ac.kr [mailto:may1004@snu.ac.kr]

**Sent:** Wednesday, August 16, 2017 10:12 AM

**To:** rgn3p@virginia.edu

**Subject:** Asking for permission to use 'WFC and FWC scale'

Dear Dr. Netemeyer

I am a PhD student at the college of nursing, Seoul National University in South Korea.

I am interested in work-family balance and QoL of Nurses having young children.

So, in my thesis, I would like to ask you for permission to use 'WFC and FWC scale' which you developed in 1996.

It would be most grateful if you give me permission.

Thank you very much,

Kind Regards,

Eun-Kyung Kim

RE: Asking for permission to use the scale of positive and negative spillover b

태그를 추가하려면 여기를 클릭하세요.

보낸사람 : Joseph Grzywacz <jgrzywacz@fsu.edu>

날짜 : 2017.08.17 00:22

받는사람 : "may1004@snu.ac.kr" <may1004@snu.ac.kr>

---

Ms Kim,

I am very happy to hear of your planned research with nurses, and I am honored that you are interested in using the positive and negative spillover items published in 2000. Please proceed with your important research, and let me know if I can help you in any way!

Joe

**From:** may1004@snu.ac.kr [mailto:may1004@snu.ac.kr]

**Sent:** Wednesday, August 16, 2017 10:08 AM

**To:** Joseph Grzywacz <jgrzywacz@fsu.edu>

**Subject:** Asking for permission to use the scale of positive and negative spillover between the work and family

Dear Dr. Grzywacz

I am a PhD student at the college of nursing, Seoul National University in South Korea.

I am interested in work-family conflict, work-family facilitation and work-family balance of Nurses having young children.

So, in my thesis, I would like to ask you for permission to use the scale of positive and negative spillover between the work and family which you developed in 2000.

It would be most grateful if you give me permission.

Thank you very much,

Kind Regards,

Eun-Kyung Kim

work-family balance scale

태그를 추가하려면 여기를 클릭하세요.

보낸사람 : Monique Valcour <monique@moniquevalcour.com>

날짜 : 2017.08.17 07:08

받는사람 : <may1004@snu.ac.kr>

---

Dear Eun-Kyung,

Thank you for your message. You are welcome to use the scale. Best of luck with your research.

Best regards,

Monique Valcour

**Monique Valcour, PhD CPCC**

Executive Coach | Management Professor

France: +33 6 48 79 85 56 | US: +1 978-238-9392

[monique@moniquevalcour.com](mailto:monique@moniquevalcour.com) | [www.moniquevalcour.com](http://www.moniquevalcour.com)



---

**From:** Squarespace [mailto:no-reply@squarespace.info]

**Sent:** Wednesday, August 16, 2017 15:40

**To:** monique@moniquevalcour.com

**Subject:** Form Submission - Contact From

Name: Eun-Kyung Kim

Email Address: [may1004@snu.ac.kr](mailto:may1004@snu.ac.kr)

Message: Dear Dr. Valcour

I am a PhD student at the college of nursing, Seoul National University in South Korea.

I am interested in work-family balance and QoL of Nurses having young children.

So, in my thesis, I would like to ask you for permission to use 'work-family balance scale' which you developed in 2007.

It would be most grateful if you give me permission.

Thank you very much.

Kind Regards,

Eun-Kyung Kim

(Sent via [Monique Valcour, PhD](#))



회신: 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도 사용 허락을 부탁드립니다.

태그를 추가하려면 여기를 클릭하세요.

보낸사람: "민성길" <skmin518@yuhs.ac>

날짜: 2017.08.23 17:41

받는사람: "김은경" <may1004@snu.ac.kr>

---

선생님

예  
한국판 WHOQOL-BREF 를 사용하십시오

도구, 사용방법, 채점방법 등은

하나의학사 (02 730 2556)

발행, 매뉴얼을 구매해 보십시오

좋은 연구되기 바랍니다.

민성길

---

보낸 사람: may1004@snu.ac.kr [may1004@snu.ac.kr]

보낸 날짜: 2017년 8월 23일 수요일 오후 5:03

받는 사람: 민성길

제목: 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도 사용 허락을 부탁드립니다.

민성길 교수님께,

교수님, 안녕하세요.  
저는 서울대학교 간호대학 박사과정생 김은경입니다.

저는 영유아 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스, 일-가정 균형과 삶의 질에 대한 연구를 진행중에 있습니다.

제 논문에 교수님께서 개발하신 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도를 사용해도 될런지 여쭙 보고자 메일 드립니다.

허락해주시면 논문을 쓰는데 큰 도움이 될 것입니다.

감사합니다.

김은경 드림

## 부록 5. 연구참여자 모집 문건

### 연구참여자 모집 문건

다음과 같은 연구에 참여하실 분을 모집합니다.

#### 연구 과제명

영유아기 자녀를 둔 간호사의 삶의 질 모형 구축

#### 연구책임자명

김은경(서울대학교 간호학과 박사수료)

**연구 목적 :** 본 연구는 영유아기 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스와 직무스트레스, 그로 인한 일-가정 갈등과 촉진, 일-가정 균형, 삶의 질에 대해 조사하고 그 관련성을 파악하기 위한 연구입니다. 귀하가 제공하는 정보는 영유아기 자녀를 양육하는 간호사가 부모역할을 수행하며 겪는 어려움을 구체적으로 이해하는데 중요한 증거를 제공하고, 스트레스와 일-가정 균형, 건강에 대한 이해를 증진시켜 간호사의 삶의 질 향상을 위한 중재 프로그램이나 지원책을 마련하는데 필요한 기초자료로 큰 도움이 될 것입니다.

**참여자 선정조건 :** 만 6세 이하의 영유아기 자녀(첫 자녀 나이 기준)를 둔 현직 간호사

**참여 내용 :** 설문지 조사에 응답(설문 내용: 대상자의 일반적 특성 3문항, 양육 특성 6문항, 직업 특성 6문항, 양육스트레스 32문항, 직무스트레스 23문항, 일-가정 갈등 10문항, 일-가정 촉진 8문항, 일-가정 균형 5문항, 삶의 질 26문항의 총 119문항으로 구성)

**참여소요시간 :** 약 10~15분 정도

**참여 시 사례 :** 오천원 상당의 음료교환권 제공

**참여 방법 :** 설문에 참여를 원하시는 분은 다음의 연락처로 문자 또는 메일주시길 바랍니다. 연구자가 자세한 안내를 드리겠습니다(000-0000-0000, may1004@snu.ac.kr).

본 연구의 내용에 관한 문의는 다음 연구 담당자에게 하십시오.

이름: 김은경      전화번호: 000-0000-0000

## Abstract

# Structural Equation Modeling on Quality of Life in Nurses having Young Children

Kim, Eun-Kyung

Department of Nursing

The Graduated School

Seoul National University

Directed by Professor Koh, Chin Kang, RN, Ph.D.

As double-income couples increase in their percentage and become universal, balanced life between work and family among married working women has emerged as an important social issue. Nurses as part of the representative professional female workforce are exposed to an environment of high parenting and occupational stress due to their work and concerned with work-family compatibility and quality of life issues. Most of studies on the quality of life of nurses, however, focus on their life at the workplace or within the organization, which means it is difficult to come across researches

on their quality of life to consider their stress and work-family balance at home. This study thus set out to investigate how much effect parenting and occupational stress, family-work facilitation, work-family facilitation, and work-family balance would have on quality of life among nurses with children in infancy or early childhood, when work-family compatibility would become an especially important issue for them. It also aimed to examine the paths of their influence on the quality of life of the nurses.

For these purposes, the study set a hypothetical model on the quality of life of nurses with children in infancy or early childhood based on the Stress-Coping-Adjustment model by Lazarus and Folkman(1984), the Eustress and Distress Theory by Shermerhorn et al.(1991), and the Work-Family Balance Model by Frone(2003).

In an effort to test the hypothetical model, the investigator conducted a survey with 250 nurses with children in infancy or early childhood at tertiary hospitals in Seoul and Gyeonggi Province from July 1 to September 4, 2017 and used total 231 questionnaires in final analysis after excluding insufficient data. The SPSS/PC 20.0 and AMOS 22.0 programs were used in analysis.

The analysis results of the hypothetical model pointed to the error terms with a high modification index due to their fitness index just below the recommended level. A two-directional causal relation was added to the terms to revise the hypothetical model. After the revision, the model's fitness reached the recommended level based on  $\chi^2=143.588(p<.001)$ , normed $\chi^2=2.611$ , GFI=.916, AGFI=.861, CFI=.926, NFI=.887, SRMR=.056, and RMSEA=.084 with

nine out of 11 path hypotheses supported. In addition, the model had explanatory power of 64.7% for quality of life.

The findings reveal that parenting stress and work-family facilitation had indirect effects on quality of life and that family-work facilitation and work-family balance had direct effects on it, which suggests that work-family balance is an important factor to influence the quality of life of nurses with children in infancy or early childhood. Family-work facilitation and work-family facilitation had impacts on higher work-family balance and quality of life, which raises a need to take interest in the elements to facilitate relations between family and work as well as reduce conflicts between work and family. The findings indicate that it is extremely essential to strike and maintain "balance" between work and family through the proper management of parenting and occupational stress so that nurses with children in infancy or early childhood will have better quality of life.

**Key Words:** married nurse, quality of life, work-family balance, family-work facilitation, work-family facilitation, parenting stress, occupational stress

***Student Number:*** 2010-30132